9/SN-78/ME

■ VERBAND
ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGSHERAUSGEBER
UND ZEITUNGSVERLEGER

GENERALSEKRETARIAT V.Ö.Z., Renngasse 12, 1010 Wien I Tel. 0222/533 79 79-0 Fax 533 79 79-22
ZEITUNGSMARKETING V.Ö.Z., Schreyvogelgasse 3, 1010 Wien I Tel. 0222/533 61 78-0 Fax 533 61 78-22
PRESSEHANDBUCH

GENERALSEKRETARIAT

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF
Zl. 78 -GE/19 96
Datum: 23. OKT. 1996
Verteilt 25.10.96

Wien, 21. Oktober 1996
Sch/lu/div:nr

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden (Zl 52.015/36-2/96)

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wunschgemäß überreiche ich Ihnen je 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu o.a. Gesetzesentwurf und ersuche um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Walter Schaffelhofer
(Generalsekretär)

Beilagen (erwähnt)

■ VERBAND
ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGSHERAUSGEBER
UND ZEITUNGSVERLEGER

GENERALSEKRETARIAT V.Ö.Z., Renngasse 12, 1010 Wien I Tel. 0222/533 79 79-0 Fax 533 79 79-22
ZEITUNGSMARKETING V.Ö.Z., Schreyvogelgasse 3, 1010 Wien I Tel. 0222/533 61 78-0 Fax 533 61 78-22
PRESSEHANDBUCH

GENERALSEKRETARIAT

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, 21. Oktober 1996

Betrifft: **Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden** (Anlage zu Zl 52.015/36-2/96)

Der Verband österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger dankt für die Übermittlung des oben genannten Entwurfes und nimmt hiezu wie folgt Stellung:

I. Änderung des Arbeitszeitgesetzes (Art. I)

Der Verband begrüßt grundsätzlich die dem Entwurf der Novelle zugrundeliegende Tendenz zur Flexibilisierung von Normalarbeitszeit und Überstunden. Wir halten es für wünschenswert, wenn diese Flexibilisierungsmöglichkeiten durch das Gesetz möglichst weit gezogen werden.

Die konkrete Umsetzung der Freiräume sollte auf der Betriebsebene im Einvernehmen mit Betriebsrat und Mitarbeitern entschieden werden (Subsidiaritätsprinzip). Deshalb erscheint es als sachfremd, wenn die Gültigkeit von Betriebsvereinbarungen – wie im Entwurf an mehreren Stellen vorgesehen – von der Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften abhängig gemacht wird. Ebenso stellt es eine gravierende Einschränkung der allgemeinen Vertragsfreiheit dar, wenn einzeldienstvertragliche Regelungen zur Flexibilisierung nur durch den Kollektivvertrag zugelassen werden. Damit erhalten die Kollektivvertragsparteien in diesem Bereich einen überproportionalen Einfluß, der im Widerspruch zur Dynamik der Änderungen in der Arbeitswelt und den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Betrieben steht.

Wir plädieren deshalb im Interesse der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft für eine weitgehende Autonomie der Unternehmen und der Arbeitsvertragspartner bei der Gestaltung der Arbeitszeitflexibilisierung.

Im Einzelnen:

Zu § 4:

Die Regelung des Abs. 1, wonach in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit nur mit Zustimmung des Arbeitsinspektorates möglich ist, stellt eine unnötige Behinderung der Betriebe bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit dar. Es sollte diese auch im Wege eines Einzeldienstvertrages möglich sein, wobei das Arbeitsinspektorat eine nachträgliche Kontrolle ausüben könnte.

Die im letzten Satz des Abs. 1 festgelegte Obergrenze für die tägliche Normalarbeitszeit mit 9 Stunden sollte auf 10 Stunden angehoben werden.

Die im Abs. 2 vorgesehene Einarbeitung zur Erzielung einer längeren zusammenhängenden Freizeit sollte insoweit erleichtert werden, als die maximale Normalarbeitszeit generell auf 12 Stunden angehoben werden sollte, wobei in diese Grenze Zeitausgleich, Überstunden und Einarbeitungszeit einzurechnen wären.

Die im Abs. 6 normierte Bindung der Betriebsvereinbarung an die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist nicht akzeptabel; dies führt dazu, daß solche Vereinbarungen im Hinblick auf den bürokratischen Aufwand und die zu erwartenden „Gegengeschäfte" für die Zustimmung auf Betriebsebene gar nicht zustande kommen werden. Es kann auch nicht Aufgabe dieser Körperschaften sein, über die kollektive Rechtsetzung hinaus an der Gestaltung einzelner Betriebsvereinbarungen mitzuwirken.

Es stellt auch eine gravierende Einschränkung allgemeiner Vertragsfreiheit dar, wenn wie im Abs. 6 eine einzeldienstvertragliche Regelung zur Flexibilisierung nur durch den Kollektivvertrag zugelassen werden kann.

Die zu Abs. 6 getroffenen Feststellungen gelten auch für den Abs. 8. Der letzte Satz dieses Absatzes ist daher zu streichen. Eine Pflicht zur Information der zuständigen kollektivvertraglichen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber scheint ausreichend, da ja bereits die Zustimmung des Betriebsrates vorliegt.

Zu § 5:

Hinsichtlich Abs. 2 gilt das zu § 4 Abs. 8 oben gesagte. Hinsichtlich Abs. 3 verweisen wir auf unsere Anmerkungen zu § 4 Abs. 1.

Zu § 7:

(Abs. 7): Gerade bei Messen und messeähnlichen Veranstaltungen zeigt sich, daß die Arbeitszeitgrenzen Probleme bereiten. Hier wäre das Ausdehnen der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag sinnvoll.

Zu § 10:

In Abs. 2 sollte ausdrücklich vorgesehen sein, daß die möglichen Varianten der Abgeltung der Überstunden durch Entgelt und/oder Zeitausgleich über Einzelvertrag zu regeln sind. Selbst bei kollektivvertraglichen Regelungen, wonach Überstunden ausschließlich in Zeitausgleich zu gewähren sind, hat sich in der Praxis gezeigt, daß das Entgelt meist einen höheren Stellenwert als die Freizeit hat und diese Normen gegen den Arbeitnehmerwillen nicht durchsetzbar sind.

Zu § 12:

Die in Abs. 2 vorgesehene Möglichkeit der Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden ist zwar zu begrüßen, doch erscheint die Regelung, wonach die Verkürzungsmöglichkeit von einer kollektivvertraglichen Regelung über die Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer abhängig ist, als zu unbestimmt und führt nur zu einem wenig zielführenden Abtausch der Verkürzung gegen andere (finanzielle) Zugeständnisse. Es ist auch nicht näher ausgeführt, welche weiteren Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer als ausreichend zu betrachten sind.

Zu § 19 c:

Die Voraussetzung nach Abs. 2 Z. 2, daß dem Arbeitnehmer die Lage der normalen Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens 2 Wochen im vorhinein mitgeteilt wird, ist zuweitgehend; dieser Zeitraum sollte auf eine Woche gekürzt werden.

Im Abs. 3 2. Satz ist unklar, was unter „tätigkeitsspezifischen Erfordernissen" zu verstehen ist.

Zu § 19 e:

Der Nebensatz im Abs. 1: „soweit der Kollektivvertrag nicht die Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Zeitguthabens vorsieht" stellt geradezu eine Aufforderung zur Schaffung solcher Kollektivvertragsregeln dar. Es gibt unseres Wissens bislang keinen Kollektivvertrag, der solches vorsieht. Diese Passage sollte entfallen.

Das Bezahlen des Zuschlags für Guthaben an Normalarbeitszeit sollte aus unserer Sicht nur dann vorgesehen sein, wenn das Dienstverhältnis aus Verschulden des Arbeitgebers aufgelöst wird. Im Abs. 2 sollte daher der 2. Satz jedenfalls auch für den Fall einer fristlosen Entlassung gelten.

Zu § 19 f:

Beim einseitigen Abbau von Zeitguthaben von Normalarbeitszeit und Überstunden sollte in Analogie zum einseitigen Urlaubsverbrauch vor einer gerichtlichen Auseinandersetzung gemeinsam mit dem Betriebsrat versucht werden, die Zeitpunkte des Zeitausgleichs einvernehmlich zu vereinbaren. Der

Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben sollte daher nur in Fällen der Abs. 2 und 3 einseitig bestimmt werden können.

Nicht akzeptabel ist die Bestimmung, wonach bei ausdrücklich vereinbartem Zeitausgleich für Überstunden, wobei der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht im vorhinein festgelegt wird, dieser sich nach Verstreichen der vorgesehenen Frist und Schweigen des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch rückverwandelt.

Zu § 20 a Abs. 1:

Eine Regelung der Rufbereitschaft muß im Dienstvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung zulässig sein; sie sollte nicht gesetzlich auf 9 Tage beschränkt werden.

Ebenso ist nicht einsichtig, warum gemäß Abs. 2 Z. 2 eine tägliche Ruhezeit innerhalb von 2 Wochen um 4 Stunden verlängert werden muß, wenn die Rufbereitschaft unterbrochen wird. Eine sachgerechte und dem Gleichheitssatz entsprechende Regelung wäre, daß die Ruhezeit um jene Zeit zu verlängern ist, die sie während der Rufbereitschaft durch konkrete Arbeitsleistung beeinträchtigt wurde.

Zu § 20 b:

In Abs. 3 sollte der Gesetzgeber selbst festlegen, wodurch bei längeren Reisezeiten ausreichende Erholungsmöglichkeiten gegeben sind und diesen nicht den Kollektivvertrag übertragen.

Nach Abs. 4 sollte die Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden für alle (ohne Kollektivvertragsregelung) möglich sein und durch die dadurch sich bisweilen ergebende Bezahlung von Normalarbeitszeiten gemäß § 1155 ABGB am nächsten Tag ist unseres Erachtens eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auch öfter als zweimal wöchentlich vertretbar.

II. Novelle zu Arbeitsruhegesetz

Keine Anmerkungen

III. Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz

Es ist rechtspolitisch verfehlt, wenn eine neue Art von Betriebsvereinbarungen geschaffen wird, zu deren Rechtswirksamkeit die Zustimmung der Kollektivvertragspartner notwendig ist. Dies widerspricht dem bisherigen Betriebsvereinbarungswesen und es bestehen keine zwingende Argumente für eine Erweiterung desselben.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Walter Schaffelhofer
(Generalsekretär)