



HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

TELEFAX 711 32 3780

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 0222, Ausland: 43-1

TEL. 711 32 / KI.1213 DW

Zl. 12-43.23/96 Td/En

Wien, 18. Oktober 1996

An das
Präsidium des Nationalrats

Parlament
1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. 78 ...	-GE/19... 16
Datum: 23. OKT. 1996	
Verteilt 21. 10. 96	

St. Kaja

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

Bezug: Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an den Hauptverband vom 19. September 1996, Zl. 52.015/36-2/96

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat uns ersucht, Ihnen 25 Ausfertigungen unserer Stellungnahme zu übersenden.

Wir übermitteln Ihnen hiemit die erbetenen Kopien.

Hochachtungsvoll
Der Generaldirektor:

Beilagen

**HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER**

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

TELEFAX 711 32 3780

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 0222, Ausland: 43-1

TEL. 711 32 / KI.1213 DW

Zl. 12-43.23/96 Td/En

Wien, 18. Oktober 1996

An das
Bundesministerium für Arbeit
und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Arbeitszeitgesetz,
das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz ge-
ändert werden

Bezug: Ihr Schreiben vom 19. September 1996, Zl. 52.015/36-2/96

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
nimmt zu dem vorliegenden Entwurf wie folgt Stellung:

Zu Art. I Z 7:

Aus dem Wortlaut des **§ 7 Abs. 3** kann auch geschlossen werden,
daß die Betriebsvereinbarung erst dann abgeschlossen werden kann, wenn
bereits besonderer Arbeitsbedarf besteht. Da dies zwar kaum gemeint sein
kann, da dadurch die für viele Betriebe wirtschaftlich wichtige Möglichkeit, Ar-
beitnehmer in dringenden Fällen zu Mehrarbeiten heranzuziehen, vom Kon-
sens der Betriebsvertretung abhängig gemacht wird, was mit dem Verstrei-
chen wertvoller Zeit verbunden ist, kann daher diese Regelung nur im Sinne
einer Rahmenvereinbarung gemeint sein, sollte aber dennoch klarer formu-
liert werden.

Zu Art. I Z 18:

§ 19d Abs. 2 erster Satz bezieht sich auf den gleichen Regelungsgegenstand wie § 19c Abs. 1; es sollte daher auch hier die Verwendung des Wortes "soweit" anstatt "sofern" erfolgen.

Die Formulierung des Abs. 4 "regelmäßig geleistete Mehrarbeit" erscheint erklärungsbedürftig, da unter einer solchen Voraussetzung eine Änderung der Teilzeitvereinbarung verstanden werden könnte.

Im letzten Satz des Abs. 6 sollte der Begriff "Benachteiligung" durch die in diesem Zusammenhang angemessener erscheinende neutrale Formulierung "unterschiedliche Behandlung" ersetzt werden.

Die Bestimmung des Abs. 8 sollte dahingehend geändert werden, daß für die genannten Teilzeitbeschäftigten neben den Absätzen 3 und 4 nur der zweite Satz des Abs. 2 nicht gilt. Es ist kein Grund ersichtlich, warum die Bestimmung "Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind so zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden", für Teilzeitbeschäftigten gemäß § 15c MSchG und § 8 EKUG nicht gelten sollte.

Zu Art. I Z 19:

§ 19e Abs. 2 sieht die Abgeltung eines Guthabens an Normalarbeitszeit, welches im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch besteht, mit einem Zuschlag von 50 % vor.

Da dieses Guthaben nicht aus Überstunden resultiert, sondern sich als Guthaben des Arbeitnehmers aus der geleisteten Normalarbeitszeit ergibt, ist nicht ersichtlich, worin die sachliche Rechtfertigung für diesen Zuschlag von 50 % besteht. Die unterschiedliche Behandlung von Entgelt für Normalarbeitszeit, je nach dem, ob es während des laufenden Arbeitsverhältnisses oder bei dessen Beendigung zu zahlen ist, ist nicht einsichtig und wird daher abgelehnt.

Zu Art. I Z 20:

Der im **§ 20a Abs. 2 Z 1** "entsprechende Ausgleich" bei Ausdehnung der Tagesarbeitszeit bis auf 12 Stunden bei Rufbereitschaft sollte näher definiert werden. Es sollte eine Klarstellung vorgenommen werden, in welcher Form dieser Ausgleich zu erfolgen hätte (Zeitausgleich oder finanzielle Abgeltung mit oder ohne Zuschlag). Es könnte auch auf die Überstundenregelung des § 10 verwiesen werden.

Für die Definition der Reisezeit nach **§ 20b** wird folgender Text vorgeschlagen:

"Reisezeit ist die Zeit der Reisebewegung, in der sich der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend an andere Orte als seinen Dienstort zur Erbringung seiner Arbeitsleistung begibt, sofern

Gemäß dem derzeitigen Wortlaut des § 20b liegt Reisezeit nämlich dann nicht vor, wenn sich die Reisebewegung des Arbeitnehmers von seinem Wohnort, der nicht gleichzeitig Dienstort ist, zu anderen Orten, an denen er vorübergehend seine Arbeitsleistung zu erbringen hat, begibt.

Darüber hinaus sollte in dieser Bestimmung über die Reisezeit auch eine Regelung aufgenommen werden, wonach dem Arbeitnehmer für Reisezeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeit liegen, eine gesonderte Abgeltung gebührt.

Zu Art. I Z 22:

Die in **§ 26 Abs. 7** vorgesehene gesonderte Aufzeichnung von Überstunden könnte zu praktischen Umsetzungsproblemen im Zusammenhang mit gleitender Arbeitszeit führen, da bei der Verwendung von Zeiterfassungsgeräten eine exakte Zuordnung von Überstunden in die elektronisch erstellten Aufzeichnungen der Arbeitszeit kaum möglich sein werden.

Zu Art. II Z 3:

Entsprechend den Ausführungen zu § 20b wird für **§ 10a** folgender Text vorgeschlagen:

"Hat der Arbeitnehmer gemäß dem Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend an anderen Orten als seinem Dienstort seine Arbeitsleistung zu erbringen, ist eine in diesem Zusammenhang erforderliche Reisebewegung während der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässig, wenn dies zu einer rechtzeitigen Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse des Arbeitnehmers gelegen ist."

Zu Art. II Z 4:

Die in **§ 12a Abs. 2** vorgesehene Festlegung des notwendigen Zeitausmaßes für die Durchführung bestimmter Arbeiten durch Kollektivvertrag erscheint nicht zweckmäßig, da diese Arbeiten von Betrieb zu Betrieb verschieden lang dauern werden. Der Kollektivvertrag sollte daher lediglich ein jeweils höchstzulässiges Zeitausmaß festlegen.

Zu bedenken ist darüber hinaus, daß durch die weitreichende Gestaltungsmöglichkeit bei der Einarbeitung auch im Bereich des **EFZG**, insbesondere bei der Bildung der dem Arbeitgeber zu leistenden Erstattungsbeträge Probleme auftreten. Es erscheint diesbezüglich eine mit den neuen Bestimmungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten in Einklang stehende ergänzende Regelung erforderlich, die eine Klarstellung hinsichtlich der Entgeltansprüche für Einarbeitungszeiträume und deren Fortzahlung im Falle einer Dienstverhinderung zum Inhalt hat.

Weiters ergeben sich auch Auswirkungen auf den Bereich des **ASVG**, insbesondere auf das Melde- Versicherungs- und Beitragswesen.

So wird nach der neu gefaßten Bestimmung des **§ 4** Arbeitszeitgesetz ein Einarbeitungszeitraum vom 52 Wochen zugelassen, wobei über die Verteilung der Einarbeitungsstunden innerhalb dieses Einarbeitungszeitraumes im Entwurf keine Aussage getroffen wird. Unter gewissen Voraussetzungen wäre auch ein längerer - über ein Jahr hinausgehender - Durchrechnungszeitraum zulässig, wodurch etwa ein mehrjähriges Ansparen von Zeitguthaben möglich wäre.

Aufgrund dieser vorgesehenen Änderungen könnten sich unter Beachtung des **§ 44 Abs. 7 ASVG** bei der Zuordnung des auf die Einarbeitungs-

zeiträume entfallenden Arbeitsentgeltes Schwierigkeiten ergeben, da die zitierte ASVG-Bestimmung eher auf die Einarbeitung einzelner Werktage abzielt. Es sollte daher in diesem Bereich auch im ASVG eine entsprechende Anpassung an die beabsichtigten Einarbeitungsregelungen erfolgen, die auch bei derart langen Einarbeitungszeiträumen - wie im Gesetz vorgesehen - eine einwandfreie Zuordnung des Arbeitsentgeltes gewährleistet.

Entsprechend Ihrem Ersuchen, haben wir 25 Ausfertigungen unserer Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Hochachtungsvoll

Der Generaldirektor:

