



Industriellenvereinigung

Präsidium
des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. 78	-GE/19. 16
Datum: 23. OKT. 1996	
Verteilt 27.10.1996	

Dr. Hajek

Wien, 21.10.1996
Dr.Du/Sve

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

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu obigem
Gesetzentwurf.

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

[Signature]

Dr. Tritremmel

[Signature]

Dr. Brauner

Beilagen



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, 21.10.1996
Dr.Du/Sve

**Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz,
das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz ge-
ändert werden; Zl. 52.015/36-2/96**

Wir danken für die Übermittlung des obigen Entwurfes und gestatten uns, hiezu wie folgt Stellung zu nehmen:

Für die Industriellenvereinigung besteht in Arbeitszeitfragen seit jeher ein enger Zusammenhang zwischen in einzelnen Normen geregelten Materien, so auch zwischen dem Arbeitszeitgesetz und dem Nachtarbeitsgesetz. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales selbst hat Mitte des Jahres die Vorentwürfe zum Nachtarbeitsgesetz und zur Novelle zum Arbeitszeitgesetz gemeinsam zur Stellungnahme durch die Sozialpartner ausgesandt.

Die jüngst in einem Spitzengespräch signalisierte grundsätzliche Zustimmung zu einer geschlechtsneutralen Regelung der Nachtarbeit ist daher einerseits abhängig von der Klärung noch offener Fragen zur Nachtarbeit aber insbesondere auch von der Bereitschaft, wesentliche Forderungen der Arbeitgeber zum Arbeitszeitgesetz zu be-

rücksichtigen. Für die Industriellenvereinigung ist es daher nicht vorstellbar, einen Teil eines Lösungspaketes in die parlamentarische Behandlung zu geben, ohne ein Einvernehmen zu anderen wesentlichen Teilen, insbesondere zum Arbeitszeitgesetz, erzielt zu haben.

Wie schon zum Vorentwurf ist auch zum vorliegenden Entwurf festzustellen, daß für die Industrie damit die berechtigte Erwartung, bei entsprechender Rahmenvorgabe durch das Gesetz künftig direkt auf betrieblicher Ebene flexible Arbeitszeitmodelle vereinbaren zu können, nicht erfüllt wird. Die Möglichkeiten, durch Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit zu flexibilisieren, wurden vielmehr durch die Bindung an den Kollektivvertrag bzw eine kollektivvertragliche Ermächtigung, welche einer Entmündigung der betrieblichen Verhandlungspartner gleichkommt, in unzumutbarer Weise noch weiter eingeschränkt. Auch der Forderung nach genereller Erhöhung der Höchstgrenze der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden wurde nicht Rechnung getragen. Insgesamt zielt der Entwurf nicht auf die Schaffung jener Rahmenbedingungen ab, die für ein Bestehen der österreichischen Unternehmen im internationalen Wettbewerb unabdingbar sind, wenngleich in einer Reihe von Punkten Verbesserungen gegenüber dem Vorentwurf vorgenommen wurden. In Angriff zu nehmen wäre endlich auch eine Revision der Strafbestimmungen zur Vermeidung unangemessen hoher Strafen bei geringfügigen oder schutzwürdige Arbeitnehmerinteressen nicht gefährdenden Übertretungen.

Zu einzelnen Bestimmungen des Entwurfes nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu Art I (Arbeitszeitgesetz):

Zu § 4:

Wir treten zu Abs 1 nach wie vor dafür ein, die ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit innerhalb einer Woche ohne weitere Voraussetzung zu ermöglichen.

Die vorgesehene Vereinfachung der Einarbeitungsregelung in Verbindung mit Feiertagen in Abs 2 entspricht dringenden Bedürfnissen der Praxis und wird von uns daher begrüßt.

Die Erhöhung der Obergrenze für die Normalarbeitszeit gegenüber dem Vorentwurf auf 50 Stunden in Abs 5 ist positiv zu vermerken, wäre allerdings generell vorzusehen. Die nähere Ausgestaltung von Regelungen mit über ein Jahr hinausgehenden Durchrechnungszeiträumen sollte ohne Festlegung „besonderer Bedingungen“ den Kollektivvertragspartnern überlassen bleiben, zumal die vorgesehene Formulierung („insbesondere“) auch zu Rechtsunsicherheit führen müßte.

Zur Regelung des Abs 6 sprechen wir uns erneut nachdrücklich dafür aus, zumindest kürzere Durchrechnungszeiträume auch durch Betriebs- bzw Einzelvereinbarung, und zwar ohne die Notwendigkeit der jeweiligen Zustimmung durch die Gewerkschaft, zuzulassen. Die Zulassung von Durchrechnungsmodellen unabhängig von den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen und Gegebenheiten und vom Willen der Partner auf Betriebsebene ausschließlich durch den Kollektivvertrag bzw die Gewerkschaft halten wir bei allem Verständnis für einen notwendigen Interessenausgleich auch im Hinblick auf die Einflußmöglichkeiten der Betriebsräte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz jedenfalls für überzogen und sachlich nicht gerechtfertigt. Der vorliegende Entwurf schränkt entgegen den Erfordernissen der Betriebe die Regelungsmöglichkeiten der Betriebsvereinbarung gegenüber dem Vorentwurf noch weiter ein, indem er dieser - abgesehen von kollektivvertraglicher Ermächtigung - nur noch Raum gibt, wenn kein Kollektivvertrag wirksam ist, statt auf das Nichtvorliegen einer kollektivvertraglichen Regelung abzustellen. Als unverständliche Überregulierung muß hiebei erscheinen, daß selbst eine Betriebsvereinbarung, zu der der Kollektivvertrag ermächtigt hat, zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Gewerkschaft bedürfen soll. Derartige Zustimmungsrechte sind generell abzulehnen, da sie einer objektiven Überprüfbarkeit entbehren und den einzelnen Betrieb in ein Abhängigkeitsverhältnis gegenüber einer überbetrieblichen Organisation bringen, die vielfach den jeweiligen Betriebsinteressen entgegengesetzte Ziele verfolgen wird. Erschwerend kommt hinzu, daß damit auch in bereits bestehende, der Betriebsvereinbarung durch Kollektivvertrag eingeräumte Regelungsmöglichkeiten eingegriffen würde.

Zu Abs 7 sprechen wir uns zunächst nachdrücklich dafür aus, die Höchstgrenze der täglichen Normalarbeitszeit wieder einheitlich mit zehn Stunden festzulegen. Die Aufrechterhaltung der Begrenzung mit neun Stunden kann einerseits aus der Sicht des

Arbeitnehmerschutzes nicht gerechtfertigt werden und würde andererseits bereits bestehende Wettbewerbsnachteile gegenüber ausländischen Unternehmen festschreiben. Bei Verwirklichung dieser Forderung würden sich auch die Regelungen der Abs 7 und 8 erübrigen. Für sich betrachtet gilt hinsichtlich dieser Regelungen die zu Abs 6 vorgebrachte Kritik an der grundsätzlichen Ausschließlichkeit des Kollektivvertrages bzw der Notwendigkeit der Zustimmung der Gewerkschaft analog. Das Erfordernis eines Zeitausgleiches in Wochenzeiträumen (Abs 7 Z 3) sollte der Beurteilung durch die Vertragspartner überlassen bleiben.

Zu § 4 a:

Dem Kollektivvertrag sollte in Abs 4 auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Abs 3 die Möglichkeit eröffnet werden, die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis zu 56 Stunden auszudehnen.

Zu § 5:

Die Aufhebung der unterschiedlichen Grenzen für die tägliche Normalarbeitszeit von Männern und Frauen ist zu begrüßen. Zur Regelung grundsätzlich nur durch Kollektivvertrag und zur Einbindung der zuständigen Gewerkschaft gelten die bereits zu § 4 Abs 6 vorgetragenen Einwände analog.

Zu § 7:

Die vorgesehene Neuregelung des Überstundensystems (Abs 1,2) kann zu einer beträchtlichen Einschränkung der Möglichkeiten für Überstundenleistungen führen, weshalb sie nur akzeptiert werden kann, wenn die Zahl der Wochen, in denen die Arbeitszeit bis auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann, deutlich erhöht wird. Alternativ könnte ein ausreichendes Gesamtjahrespaket an Überstunden erwogen werden.

Bei Ausweitung der Überstunden durch Betriebsvereinbarung (Abs 3) erscheint eine Übermittlung an das Arbeitsinspektorat ausreichend. Für betriebsratslose Betriebe müßte auch bei Bestehen administrativer Probleme eine Lösung gefunden werden. Eine Einzelvereinbarung, die eine Ausdehnung der Tagesarbeitszeit bis zu 12 Stunden vorsieht, sollte jedenfalls möglich sein.

Zur Regelung der Überstunden bei 4-Tage-Woche grundsätzlich nur durch Kollektivvertrag (Abs 6) gelten die zu § 4 Abs 6 vorgetragenen Einwände analog. Auch bei der neuen, an sich begrüßenswerten Regelung für Messen und messeähnliche Veranstaltungen (Abs 7) sollte vom Erfordernis des Kollektivvertrages abgesehen werden. Darüber hinaus sollte eine Tagesarbeitszeit von bis zu 12 Stunden ermöglicht werden.

Zu § 10:

Wir treten dafür ein, die Höhe des Überstundenzuschlages wie auch dessen Berechnungsgrundlage kollektivvertragsdispositiv zu gestalten und über ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers auch einen Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 zu ermöglichen.

Zu § 19 c:

Zur Einschränkung des Weisungsrechtes des Arbeitgebers möchten wir zunächst festhalten, daß wir außerhalb des Anwendungsbereiches von Durchrechnungsmodellen für die Beibehaltung der bestehenden Rechtslage eintreten. Für die Verkürzung der Vorankündigungsfrist gem Abs 3 sollte es ausreichen, daß hiedurch ein wirtschaftlicher Nachteil (nicht auch ein „unverhältnismäßiger“) verhindert wird.

Zu § 19 e:

Im Zusammenhang mit der Abgeltung von Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sprechen wir uns im Sinne der Kollektivvertragspraxis nachdrücklich für einen Entfall des Zuschlags auch bei verschuldeter Entlassung und Selbstkündigung des Arbeitnehmers aus. Klarzustellen wäre ferner, daß die Zuschlagsregelung bei Gleitzeitvereinbarungen nicht zur Anwendung kommt.

Zu § 19 f:

Ein einseitiger Abbau von Zeitguthaben im Rahmen von Durchrechnungsmodellen iSd Abs 1 kann uE von vorneherein erst eine gewisse Zeit nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes in Frage kommen, da andernfalls eine praxiskonforme Abwicklung solcher Modelle in Frage gestellt wäre. Abs 1 hätte aus diesem Grund zu entfallen. Aber auch beim Zeitausgleich für Überstundenarbeit (Abs 2) ist die Notwendigkeit einer - zumal sehr komplizierten - Regelung über den Abbau von Zeitgut-

haben nicht einzusehen, da gem § 10 Abs 2 des Entwurfes einer Abgeltung in Geld ohnehin Priorität zukommt. In der danach abzuschließenden Vereinbarung bzw im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung sind Fragen des Abbaus von Zeitguthaben regelbar und es wird idR auch eine entsprechende Regelung getroffen werden.

Zu § 20 a:

Die vorgesehene Einschränkung der Heranziehung zur Rufbereitschaft muß als nicht den Erfordernissen der Praxis entsprechend abgelehnt werden. Wir halten zur Regelung der damit zusammenhängenden Fragen eine Regelung durch Kollektivvertrag bzw Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der Besonderheiten von Branche bzw Betrieb für sachgerechter.

Zu § 20 b:

Die vorgesehene Regelung der Reisezeit bedingt schon durch den Verweis auf „ausreichende Erholungsmöglichkeiten“ schwierige Umsetzungsprobleme. Wenn gleich wir bestrebt sind, die auf diesem Gebiet bestehenden Rechtsunsicherheiten zu beseitigen, sind wir doch der Auffassung, daß dieser Problemkreis weiterer Beratung bedürfte. Dabei wäre jedenfalls vom Grundsatz auszugehen, daß Reisezeit arbeitszeit-schutzrechtlich nicht als Arbeitszeit angesehen werden kann.

Zu § 26:

Zur Erweiterung der Aufzeichnungspflichten wäre generell zu fordern, daß diese jedenfalls dann nicht zum Tragen kommt, wenn die gewünschten Angaben aus anderen betrieblichen Aufzeichnungen oder Vereinbarungen ableitbar sind. Das vorgesehene gesonderte Ausweisen von Überstunden erscheint insofern problematisch, als sich der Überstundencharakter von Arbeitsstunden etwa bei Durchrechnungsmodellen vielfach erst im nachhinein herausstellt.

Zu Art II (Arbeitsruhegesetz):Zu § 6 a:

Diese Regelung zur Rufbereitschaft ist wie die zum Arbeitszeitgesetz vorgesehene abzulehnen (s die Bemerkungen zu § 20 a AZG).

Zu § 10 a:

Die Regelung der Reisezeit sollte bis zum Vorliegen einer endgültigen Regelung im Arbeitszeitgesetz zurückgestellt werden.

Zu § 12 a:

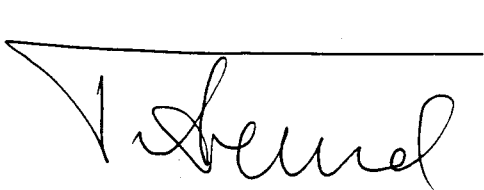
Die Erweiterung der Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zur Verhinderung wirtschaftlicher Nachteile wird begrüßt, sollte jedoch bereits im Gesetz ohne das Erfordernis kollektivvertraglicher Zulassung vorgesehen werden.

Zu Art III (Arbeitsverfassungsgesetz):

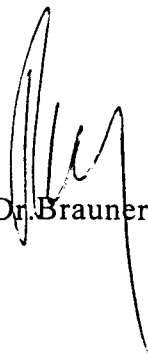
Wie bereits zum Arbeitszeitgesetz ausgeführt, treten wir nachdrücklich für autonome Regelungsmöglichkeiten auf Betriebsebene ein. Die andernfalls notwendigen, komplizierten und zu neuen Rechtsunsicherheiten führenden Anpassungen im Arbeitsverfassungsgesetz sehen wir als weitere Bestätigung dieser Auffassung an.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG



Dr. Tritremmel



Dr. Brauner