



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ 7.341/16-I.6/1996

An das
Präsidium des
Nationalrats

Wien

| | |
|----------|---------------|
| Betrifft | GESETZENTWURF |
| Zi. | 78 -GE/19 |
| Datum: | 28. OKT. 1996 |
| Verteilt | 28. Okt. 1996 |

Museumstraße 7
A-1070 Wien

Briefanschrift
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon
0222/52 1 52-0*

Telefax
0222/52 1 52/2727

Fernschreiber
131264 jusmi a

Teletex
3222548 = bmjust

Sachbearbeiter

Klappe

(DW)

St. Hayek

Betrifft: Stellungnahme des Bundesministerium für Justiz zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden; Begutachtungsverfahren.

Das Bundesministerium für Justiz beehrt sich, mit Beziehung auf die Entschließung des Nationalrats vom 6. Juli 1961 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem oben an.

23. Oktober 1996
Für den Bundesminister:

MOLTERER

**Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:**



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ 7.341/16-I.6/1996

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Wien

Museumstraße 7
A-1070 Wien

Briefanschrift
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon
0222/52 1 52-0*

Telefax
0222/52 1 52/2727

Fernschreiber
131264 jusmi a

Teletex
3222548 = bmjust

Sachbearbeiter

Klappe

(DW)

Betrifft: Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes

zu Z. 52.015/36-2/96

Das Bundesministerium für Justiz beehrt sich, mit Beziehung auf das Schreiben vom 19. September 1996 zu dem oben angeführten Gesetzesentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum § 19f Abs. 3 AZG:

1. Die Festlegung des Zeitpunkts des Verbrauchs eines Zeitguthabens ist mit der gesetzlich bereits geregelten Art der Festlegung eines Zeitpunkts für den Urlaubsantritt (§ 4 Abs. 4 UrlG) vergleichbar. Bei der Regelung des Verfahrens zu Durchsetzung eines bestimmten Konsumationszeitraumes bietet sich daher eine Übernahme des bereits praktizierten Konzepts des UrlG an.

2. Auch der vorliegende Entwurf des § 19f Abs. 3 AZG geht in Übereinstimmung mit der Konstruktion des § 4 Abs. 4 UrlG davon aus, daß der Arbeitnehmer einen Zeitausgleich nach Durchrechnung der Normalarbeitszeit oder für Überstunden

grundsätzlich sogar dann konsumieren darf, wenn der Arbeitgeber rechtzeitig eine Feststellungsklage gem. § 19f Abs. 3 Z 2 2. Satz AZG eingebracht hat.

Der Arbeitnehmer setzt sich aber - ähnlich wie beim eigenmächtigen Urlaubsantritt - dem Risiko seiner schuldhaften Entlassung aus, wenn im folgenden Gerichtsverfahren die Interessenabwägung zu seinem Ungunsten ausfällt und urteilsmäßig festgestellt wird, daß er nicht berechtigt war, Zeitausgleich in dem gewünschten Zeitraum zu konsumieren (vgl. Arb 9815).

Die vorgeschlagene "Klage auf Feststellung des Bestehens eines entgegenstehenden höherwertigen betrieblichen Interesses" ist formell insofern problematisch, als das Bestehen oder das Überwiegen eines Interesses im Sinne des § 228 ZPO nicht feststellungsfähig ist, weil es sich bei einem Interesse weder um ein Rechtsverhältnis noch um ein Recht handelt. Gegenstand der Feststellung könnte daher - wie beim § 4 Abs. 4 Urlaubsgesetz - die mangelnde Berechtigung sein, den Zeitausgleich in einem bestimmten Zeitraum zu konsumieren.

3. Der Entwurf sieht vor, daß die Konsumation des Zeitguthabens zulässig ist (und daß der Arbeitnehmer nicht wegen Arbeitsverweigerung schuldhaft entlassen werden kann), wenn der Arbeitgeber innerhalb der in § 19f Abs. 3 Z 2 2. Satz AZG vorgesehenen Frist keine Klage eingebracht hat. Die subjektive Formulierung im § 19f Abs. 3 Z 2 2. Satz AZG ("kann davon ausgehen") ließe aber auch nach Ablauf der Frist die Möglichkeit einer Feststellungsklage offen. Dies sollte aber wegen der mangelnden Relevanz der Entscheidung sowie zur Vermeidung von Kosten und einer unnötigen Belastung der Gerichte ausgeschlossen werden.

4. Eine den vorstehenden Bedenken Rechnung tragende Formulierung des § 19f Abs. 3 Z 2 2. Satz AZG könnte nach dem Vorbild des § 4 Abs. 4 UrlG etwa lauten:

"Der Arbeitnehmer kann das Zeitguthaben nur dann einseitig in Anspruch nehmen, wenn er dem Arbeitgeber den gewünschten Zeitraum mindestens vier

Wochen vorher bekannt gegeben hat. Hat der Arbeitgeber jedoch binnen 14 Tagen nach dieser Bekanntgabe wegen des Zeitraums des Verbrauchs des Zeitguthabens die Klage eingebracht, so ist der Verbrauch des Zeitguthabens in diesem Zeitraum nur dann zulässig, wenn das Interesse des Arbeitnehmers daran höher zu bewerten ist als ein entgegenstehendes betriebliches Interesse."

23. Oktober 1996
Für den Bundesminister:

MOLTERER

