



**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR WIRTSCHAFTLICHE ANGELEGENHEITEN

A-1011 Wien, Stubenring 1  
DVR 0037257  
Telex 111145 regeb a, 111780 regeb a  
Telefax 713 79 95, 713 93 11  
Telefon 0222/71100 Durchwahl  
Name/Tel.-Klappe des Sachbearbeiters:  
**Mag. Köpl/2054**

Geschäftszahl 15.000/64-Pr/7/96

An das  
Präsidium des Nationalrates  
Parlament  
1014 WIEN

Bitte in der Antwort die  
Geschäftszahl dieses  
Schreibens anführen.

Betreff GESETZENTWURF	
Zl. 78	-GE/19 96
Datum: 28. OKT. 1996	
Verteilt 28. Okt. 1996	

*H. Köpl*

**Betreff:** Änderung Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Arbeitsverfassungsgesetz;  
Ressortstellaungnahme

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten beehrt sich, in der Beilage 25 Ausfertigungen seiner an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gerichteten Stellungnahme zum Entwurf des im Betreff genannten Bundesgesetzes zu übermitteln.

25 Beilagen

Wien, am 22. Oktober 1996

Für den Bundesminister:

Dr. Benda

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*[Handwritten signature]*



**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR WIRTSCHAFTLICHE ANGELEGENHEITEN

Geschäftszahl 15.000/64-Pr/7/96

An das  
Bundesministerium für Arbeit  
und Soziales

im Hause

A-1011 Wien, Stubenring 1  
DVR 0037257  
Telex 111145 regeb a, 111780 regeb a  
Telefax 718 24 03  
Telefon 0222/71100 Durchwahl  
Name/Tel.-Klappe des Sachbearbeiters:  
**Mag. Kölbl/2054**

Bitte in der Antwort die  
Geschäftszahl dieses  
Schreibens anführen.

**Betrifft:** Änderung Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Arbeitsverfassungsgesetz;  
Ressortstellungnahme  
zu GZl. 52 015/36-2/96

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten beehrt sich, zu dem im Betreff näher bezeichneten Gegenstand folgendes mitzuteilen:

1. Allgemeines:

Generell ist zu bemerken, daß derzeit eine Reihe von Gesetzesvorhaben aus dem Bereich des Arbeitsrechtes in Diskussion stehen (z.B. auch das Nachtarbeitsgesetz). Es ist zwar aus legislativer Sicht zu begrüßen, daß diese Vorschriften nicht alle in einer einzigen Sammelnovelle zusammengefaßt werden, doch stehen sie aus wirtschafts- und sozialpolitischer Sicht in einem sehr engen Zusammenhang und sollten nicht isoliert betrachtet, diskutiert und beschlossen werden. Das BMwA ist daher – unabhängig von den zu diesem konkreten Entwurf geäußerten Bedenken – der Ansicht, daß eine Beschlußfassung über diesen Gesetzesentwurf sowohl in Regierung als auch Nationalrat nicht isoliert erfolgen sollte.

2. Im Besonderen:

Positiv zu sehen ist die in § 4 Abs. 5 explizit eingeführte Möglichkeit der Jahresarbeitszeitverträge (Durchrechnungsmöglichkeiten der Normalarbeitszeit, die auf 50 Stunden pro Woche ausgedehnt werden kann, von bis zu einem Jahr durch Kollektivvertrag). Ein längerer Durchrechnungszeitraum ist sogar möglich, wenn der Zeitausgleich in mehrwöchigen Blöcken gewährt wird. Dies ermöglicht die auch international längst übliche Form der "Sabbaticals". Fraglich bleibt aber, warum im Handel ein bedeutend geringerer Durchrechnungszeitraum (4

Wochen) und ein bedeutend geringeres Höchstausmaß der Normalarbeitszeit (44 Stunden pro Woche) vorgesehen ist.

Es wird davon ausgegangen, daß die Durchrechnungsmodelle in der gegenständlichen Novelle nur Zwischenschritte zu einer flexibleren Arbeitszeitregelung darstellen.

Die Überstundenregelung wurde zwar einfacher und etwas verständlicher formuliert, inhaltlich aber nicht verändert, wodurch ein Fortschritt auf diesem Sektor nicht erblickt werden kann.

Einige Neuerungen lassen erkennen, daß die österreichischen Arbeitnehmer nach wie vor als unmündige Bürger angesehen werden, die nicht in der Lage sind, einen Ausgleich der Interessen mit dem Arbeitgeber herbeizuführen: Dies trifft z.B. auf die Zulassung der Durchrechnung der Normalarbeitszeit zu, die einerseits über eine Betriebsvereinbarung möglich ist, wenn der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, andererseits nur mit Zustimmung des Arbeitsinspektorates vorgesehen ist, wenn kein Kollektivvertrag existiert. Einzelvereinbarungen sind nur in einem sehr engen rechtlichen Rahmen gestattet, obwohl großzügigere individuelle Regelungen speziell in Hinsicht auf "Sabbaticals" im Rahmen der individuellen Lebens- und Karriereplanung von Bedeutung sein könnten. Ferner sind andere als die gesetzlich vorgesehenen Ruhepausen (bei mehr als 6 Stunden durchgehender Arbeit 1 mal 30 Minuten oder 2 mal 15 Minuten oder 3 mal 10 Minuten) nur durch eine Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat im Unternehmen tätig ist, durch Bescheid des Arbeitsinspektorates zulässig (Für eine Verkürzung der Ruhepausen gilt dies ebenfalls, ist aber aus arbeitsmedizinischen Überlegungen nicht sinnvoll.).

Generell ist anzumerken, daß das Subsidiaritätsprinzip im Arbeitsrecht auch durch diese Änderungen nicht mehr als bisher installiert wurde. Dadurch, daß sehr viele Details von Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsinspektorat geregelt werden bzw. genehmigt werden müssen, kann eine individuelle, flexible Arbeitsorganisation nicht verwirklicht werden.

Wien, am 22. Oktober 1996  
Für den Bundesminister:  
Dr. Benda

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

