



WIRTSCHAFTSKAMMER
ÖSTERREICH

Abteilung für Sozialpolitik

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
Postfach 107
A-1045 Wien
Telefon (0222) 501 05-DW
Telefax (0222) 502 06-3588

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

BstNr. 78		-GE/10.06	
Zi.	
Datum: 5. NOV. 1996			
Verf.		J. Mikl	

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

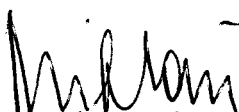
Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 162/96/Dr.Mi/PW
Dr. Miklau

Durchwahl 4284
Datum 29.10.1996

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

In der Beilage werden 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden zur gefälligen Kenntnisnahme übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Fritz Miklau
Abteilungsleiter-Stv.

Beilagen



An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
Postfach 107
A-1045 Wien
Telefon (0222) 501 05-DW
Telefax (0222) 502 06-3588

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 162/96/Dr.Mi/PW
Dr. Miklau

Durchwahl
4284

Datum
23.10.1996

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

Offensichtlich als Ergebnis der sogenannten Vorbegutachtung des Entwurfes einer Novelle zum Arbeitszeit negiert der nunmehr vorliegende „offizielle“ Entwurf völlig die von der Wirtschaftskammer Österreich mit Schreiben vom 2.8.1996 vorgebrachten Einwendungen und Anregungen. Es ist für die Wirtschaftskammerorganisation unverständlich und im Sinne der bisher geübten Gepflogenheiten inakzeptabel, daß in keiner Weise auf die von uns vorgebrachten Bedenken reagiert wurde. Im Gegenteil, der nunmehr vorliegende Entwurf bringt für die Wirtschaft noch wesentliche Verschlechterungen gegenüber dem Vorentwurf. Da sich deshalb die Hauptkritikpunkte gegen den vorliegenden Entwurf im generellen nicht vom bereits begutachteten Vorentwurf unterscheiden, verzichten wir darauf, diese generellen Bemerkungen zu wiederholen und verweisen auf unser Schreiben vom 2.8.1996. Was uns allerdings an diesem Entwurf besonders auffällt ist, daß auch die bereits seit längerem ausverhandelten Änderungen betreffend den Verkehr in keiner Weise berücksichtigt wurden. Wir ersuchen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit allem Nachdruck, diese längst überfälligen und weitgehend einvernehmlich ausverhandelten notwendigen Adaptierungen des Arbeitszeitgesetzes an

die Bestimmungen der entsprechenden EU-Richtlinie in den Entwurf einzubauen, um endlich eine praxisgerechte und wettbewerbsneutrale Situation für die österreichische Verkehrswirtschaft zu ermöglichen.

Zu den einzelnen Bestimmungen bemerken wir folgendes:

Art. I - Änderung des Arbeitszeitgesetzes:

Zu § 1 Abs. 2:

Auch der vorliegende Entwurf beseitigt nicht die von uns schon seit langem kritisierte Ungleichbehandlung von öffentlichen Unternehmungen und privater Wirtschaft im Bereich des Arbeitszeitgesetzes. Es wäre bei einem Entwurf, der sich vor allen Dingen der Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit der Wettbewerbsneutralität verschreibt nur ein Gebot der Stunde, auch für jene Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen, gem. Z. 1 die Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes zu beseitigen.

Zu § 4 - andere Verteilung der Normalarbeitszeit:

Die Neuformulierung des Abs. 1 hat offensichtlich den Sinn, die in den bisherigen Absätzen 2 und 4 enthaltenen Bestimmungen in einem Absatz zusammenzufassen. Allerdings kann man dabei auch zum Auslegungsergebnis kommen, daß durch die Neufassung jede andere Verteilung der Arbeitszeit dort, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch das Arbeitsinspektorat erfolgen soll. Hier ist jedenfalls eine Klarstellung erforderlich, um keine Verschlechterung gegenüber dem derzeitigen Zustand eintreten zu lassen. Wie wir schon in unseren Vorbemerkungen erwähnt haben, ist die Beschränkung der täglichen Normalarbeitszeit auf 9 Stunden in derartigen Fällen flexibilisierungsfeindlich und sollte daher auf mindestens 10 Stunden angehoben werden.

Zu § 4 Abs. 5:

Schon die geltende Gesetzeslage gibt dem Handel die Möglichkeit, bis zu 44 Stunden pro Woche innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen, der durch Kollektivverträge ausgedehnt werden kann, zu arbeiten.

Allerdings werden durch die in Abs. 5 vorgenommene Einschränkung („die nicht unter Abs. 3 fallen“) die Kollektivvertragspartner des Handels daran gehindert, von den im Entwurf vorgesehenen, weiterreichenden Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Da in diesem Fall bereits von den Kollektivvertragsermächtigungen Gebrauch gemacht wird, erachten wir es als wenig zielführend, die Kollektivvertragspartner durch Gesetz daran zu hindern, eventuell weitergehende Regelungen zu treffen.

Konsequenterweise hätte in diesem Absatz die Einschränkung „die nicht unter Abs. 3 fallen“, wie oben ausgeführt, zu entfallen. Da wir grundsätzlich die ausschließliche Flexibilisierungsmöglichkeit durch Kollektivvertrag genauso ablehnen wie die völlig inakzeptable Beschränkung der Betriebsvereinbarung durch die in Abs. 6 vorgesehene Zustimmungspflicht der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber und die Ermächtigung durch den Kollektivvertrag, beschränken wir uns bei der vorgesehenen Fassung des Abs. 5 darauf, auf inhaltliche Ungereimtheiten hinzuweisen. Wenn schon eine Trennung zwischen Durchrechnungszeiträumen bis zu 52 Wochen und darüber gemacht werden soll, sollte dies auch in Z. 1 klar durchgezogen werden. Die Verringerung der Durchrechnungsmöglichkeit auf höchstens 48 Stunden für über 52 Wochen hinausgehende längere Durchrechnungszeiträume wird von uns abgelehnt. Es kann nicht Sinn einer Flexibilisierungsnovelle sein, Verschlechterungen gegenüber dem derzeitigen kritisierten Zustand festzuschreiben. Auch die vorgesehene Bedingung, daß der erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht werden muß, geht über jede sinnvolle Flexibilisierung

hinaus. Wir könnten uns praxisgerecht einen zusammenhängenden Zeitraum von maximal einer Woche vorstellen.

Zu § 4 Abs. 6:

Rein sprachlich sollte korrigiert werden, daß die Betriebsvereinbarung Regelungen nicht zulassen, sondern treffen können soll. Davon abgesehen lehnen wir die Ermächtigung durch den Kollektivvertrag und die vorgesehene Bindung an die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer grundsätzlich ab. Wir wiederholen in diesem Zusammenhang nochmals unsere Forderung einer Staffelung der Flexibilisierungsmöglichkeiten: Grundsätzlich der Einzelvertrag dort, wo es keine Betriebsräte gibt und das bis zu einer 13 Wochen nicht überschreitenden Durchrechnungsperiode. Die Betriebsvereinbarung als Regelungsinstrument dort, wo ein Betriebsrat errichtet ist, bis zu einer Durchrechnungsperiode von 26 Wochen. Darüber hinaus könnten wir uns eine Kollektivvertragsermächtigung vorstellen.

Zu § 4 Abs. 7:

Zu einschränkend ist die Flexibilisierungsmöglichkeit, in Abs. 7 wenn es in Z. 1 nur bei einer „regelmäßigen Verteilung“ zu einer Zusammenrechnung auf 4 zusammenhängende Tage kommen darf. Praxisgerechter wäre auch hier eine Öffnung zur Verteilung auf einen kürzeren Zeitraum. Hinsichtlich der Möglichkeit der Z. 3 regen wir an, daß man hier auch auf eine Kombination von Gleitzeit und Durchrechnung der Normalarbeitszeit Rücksicht nehmen sollte. Als äußerst praxisfremd wird von uns die Voraussetzung kritisiert, daß der Zeitausgleich nur in zusammenhängenden Zeiträumen von mindestens einer Woche gewährt werden kann. Es sollte darüber hinaus noch in einem weiteren Punkt 4 generell die Möglichkeit geschaffen werden, durch Kollektivvertrag die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden auszudehnen.

Zu § 4 Z. 8:

Nicht akzeptabel ist die hier vorgesehene Einschränkung, die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausschließlich durch Betriebsvereinbarungen, die noch dazu einer Ermächtigung durch den Kollektivvertrag bedürfen, zu ermöglichen. Für Betriebe, in denen kein Betriebsrat zu errichten ist oder kein Betriebsrat besteht, sollte eine derartige Ausdehnung jedenfalls auch durch Zustimmung des Arbeitsinspektorates möglich sein. Wie schon erwähnt, lehnen wir prinzipiell die Zustimmungspflicht der Gewerkschaften zu derartigen Betriebsvereinbarungen ab. Es ist uns, abgesehen von der grundsätzlichen Ablehnung dieser geplanten „Entmündigung“ der betrieblichen Sozialpartner, auch der praktische Sinn dieser offensichtlich von den Gewerkschaften geforderten Bestimmung nicht erkennbar. Will man tatsächlich in allen 240.000 Betrieben Österreichs von Seiten der Gewerkschaft die Arbeitszeitvereinbarungen kontrollieren? Oder will man hier ein Alibiinstrument kreieren, das vor allem zusätzlichen unnötigen Verwaltungsaufwand und Frust erzeugen wird?

Zu § 4 a - Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit:

Zwischen den Ziffern 1 und 2 sollte, um die Bestimmung praxisgerecht zu machen, unbedingt das Wort „oder“ eingefügt werden. Im Fall der Ziffer 1 muß es unbedingt genügen, daß 40 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden. Für im Schichtplan fix vorgeplante Arbeitszeiten sollten die 40 Stunden im Durchschnitt auch überschritten werden können.

Zu § 4 a Abs. 3:

Die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden sollte bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise auch werktags möglich sein, d.h. auch ohne Verbindung mit Sonntagsarbeit. Eine entsprechende Adaptierung sollte vorgenommen werden. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit bis auf 56 Stunden

im vollkontinuierlichen Betrieb sollte ohne Einschränkung auf die Fälle des Abs. 3 möglich sein. Dies wurde schon wiederholt in den Vorgesprächen von den Vertretern der Industrie als notwendig vorgebracht.

Zu § 4 b gleitende Arbeitszeit:

Wir nehmen die vorliegende „Flexibilisierungsnovelle“ zum Anlaß darauf hinzuweisen, daß die im Gesetz bestehenden Möglichkeiten der gleitenden Arbeitszeit in ihrer Praxistauglichkeit dadurch wesentlich eingeschränkt sind, daß nur durch Kollektivvertrag eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden möglich ist. Ein Gleiten ohne Kollektivvertrag bis 10 Stunden täglich entspräche wesentlich besser den praktischen Anforderungen an eine Gleitzeitregelung.

Zu § 5 - Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft:

Die außerordentliche Situation der österreichischen Tourismuswirtschaft macht es erforderlich, auch für die unter enormen wirtschaftlichen Problemen kämpfenden Saisonbetriebe eine wesentliche Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu ermöglichen. Wir fordern daher, daß generell in Saisonbetrieben des Tourismus während der Saison eine Verlängerung der Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden möglich sein soll.

Konsequenterweise lehnen wir das in Abs. 2 vorgesehene Zustimmungsrecht der Gewerkschaft zu Betriebsvereinbarungen entschieden ab.

Zu § 5 a Abs. 4:

Für Arbeitnehmer die soziale Dienste leisten soll eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung möglich sein. Allerdings nur dann, wenn der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder wenn kein Kollektivver-

trag wirksam ist. Diese Bestimmung ist allerdings weitgehend totes Recht, da es in diesem Bereich kaum Kollektivverträge gibt. Eine Bindung an den Kollektivvertrag ist daher sinnlos und sollte durch eine ausschließliche Betriebsvereinbarungsbindung ersetzt werden, die darüber hinaus von einer Zustimmung durch die nicht vorhandenen kollektivvertragsfähigen Körperschaften gelöst sein müßte.

Zu § 6 Abs. 1:

In lit. a müßte die Zitierung wie folgt lauten: „§§ 3 bis 5 a“ da es ja sonst in den nicht erfaßten Fällen jedenfalls bei Überschreitungen der Wochenarbeitszeiten zu Überstunden kommen müßte, die die beabsichtigte Flexibilisierung zunichte machen würden.

Zu § 7 - Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes“:

Bringt die vorliegende „Flexibilisierungsnovelle“ schon unzumutbare Beschränkungen der Betriebe durch den Zwang zu Kollektivverträgen bzw. Zustimmung der Gewerkschaften zu Betriebsvereinbarungen, so führt sie darüber hinaus auch noch in einzelnen Bestimmungen, wie der vorliegenden, zu einer wesentlichen Verschlechterung gegenüber dem geltenden, wahrlich nicht zufriedenstellenden Zustand. Wir lehnen die in Abs. 1 vorgesehene Beschränkung der zusätzlichen Überstunden auf 12 Wochen innerhalb des Kalenderjahres entschieden ab. Die vorgesehene Regelung würde schon bei geringsten Überschreitungen in einzelnen Wochen zu einer entschiedenen Reduzierung des bisher möglichen Überstundenkontingentes führen. Die Einschränkung der Tagesarbeitszeit in diesen Fällen auf 10 Stunden ist nicht nur praxisfern, sondern widerspricht allen Flexibilisierungstendenzen. Wir fordern daher nachdrücklich eine Möglichkeit bis zu 12 Stunden täglich mit Überstunden arbeiten zu können.

Im Abs. 1 erster Satz ist nach dem Wort „Wochenarbeitszeit“ die Formulierung „unbeschadet der Bestimmungen des § 8“ einzufügen. Dies u.a. deshalb um die bisherige Rechtslage z.B. für den Bereich des Bewachungsgewerbes nicht zu verschlechtern. Nach geltendem Recht konnte gem. § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 eine tägliche Arbeitszeit von bis zu 13,5 Stunden (in Ausnahmefällen) geleistet werden.

In Abs. 2 müßte einmal die Zitierung „Gastgewerbe“ ersetzt werden durch „Tourismus“ und darüber hinaus gehen wir davon aus, daß für den Verkehrsbereich ein eigener Abschnitt im Arbeitszeitgesetz geschaffen wird, sodaß die Zitierung hier wenig sinnvoll erscheint.

Zu § 7 Abs. 3:

Die vorgesehene Einschränkung auf Betriebsvereinbarungen erscheint uns für alle jene Betriebe, in denen keine Betriebsräte errichtet würden zu eng. Hier sollte nach wie vor der Arbeitsinspektor zumindest eine Genehmigungsmöglichkeit erhalten. Die Übermittlung der entsprechenden Betriebsvereinbarungen erachten wir als sinnlosen zusätzlichen Verwaltungsaufwand.

In Abs. 5 müßte ebenfalls nach dem Wort „Wochenarbeitszeit“ die Formulierung „unbeschadet der Bestimmungen des § 8“ eingefügt werden und darüber hinaus die Ziffer „60“ durch die Ziffer „65“ ersetzt werden. Damit wäre auch künftig eine gesetzliche Basis geschaffen, für die in einzelnen Kollektivverträge vereinbarten und auf der Basis des geltenden Rechtes stehenden Möglichkeit z.B. auf Baustellen regelmäßig bis zu 13 Stunden im Bewachungsgewerbe zu arbeiten.

Zu § 7 Z. 6:

Der Ordnung halber halten wir auch hier unsere Ablehnung gegen die Bindung der Betriebsvereinbarung an die Ermächtigung durch einen Kollektivvertrag fest.

Zu § 7 Abs. 7:

Die hier vorgenommene Einschränkung, daß nur durch Kollektivvertrag für Messen und messeähnliche Veranstaltungen eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit möglich sein soll, wird entschieden als völlig praxisfremd und wettbewerbsverzerrend abgelehnt. Außerdem ist die Beschränkung auf 10 Stunden wesentlich zu eng, was sich besonders bei jenen Messen nachteilig auswirken würde, die nur über einen relativen kurzen Zeitraum z.B. ein Wochenende stattfinden und dementsprechend intensiv genutzt werden. Ein 12-stündiger Zeitraum ist hier sicherlich angemessen.

Zu § 9 - Höchstgrenzen der Arbeitszeit:

In Abs. 1 wäre klarzustellen, daß bei Zusammentreffen von durchrechenbarer Arbeitszeit und Überstunden auch 50 Stunden überschritten werden können d.h. daß auch 6mal 10 Stunden pro Woche möglich sein können, in Ausnahmefällen auch 6mal 12 Stunden.

Zu § 9 Abs. 2:

Die Beschränkung des durch Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraumes auf bis zu 26 Wochen erscheint zu eng. Eine Ausweitung auf 52 Wochen wäre wesentlich praxisgerechter.

Zu § 10 Überstundenvergütung:

Positiv ist, daß erstmals im Arbeitszeitgesetz eine Überstundenvergütung durch Zeitausgleich ermöglicht wird. Allerdings lehnen wir die für diesen Fall vorgesehene Abgeltung 1:1,5 grundsätzlich ab. Zeitausgleich kann unseres Erachtens nur im Ausgleich 1:1 abgegolten werden.

Zu § 11 Abs. 5:

Die Verkürzung der Ruhepause sollte nicht ausschließlich auf 15 Minuten eingengt werden. Es sollte auch eine Verkürzung bis zu

10 Minuten möglich sein. Eine Klarstellung wäre hier für jenen Fall sinnvoll, wo in kontinuierlicher Arbeitsweise unbezahlte Pausen bei Erfüllung der Voraussetzungen gewährt werden und die auch künftig möglich sein sollten.

Zu § 11 Abs. 6 (neu):

Unter Bezugnahme auf die im Art. 17 Abs. 2 Z. 2 1b der EU-Richtlinie 93/104/EG vorgesehenen Abweichungen für den „Wach- und Schließdienst“ ist die Einführung eines neuen Absatz 6 - zur Behebung eines seit 27 Jahren bestehenden Gesetzesmangels - unbedingt erforderlich.

Diese Notwendigkeit entsteht dadurch, daß der Abs. 1 die zwingende Gewährung einer Ruhepause, während der der Arbeitnehmer berechtigt ist, über seinen Aufenthaltsort frei zu bestimmen, statuiert, während es aus dem Zweck einer Objektbewachung unabdingbar erforderlich ist, daß das - in aller Regel alleine Dienst versehende - Wachorgan das bewachte Objekt nicht verläßt, da es ansonsten schutzlos preisgegeben ist und somit die vom Auftraggeber des Bewachungsbetriebes bedungene Leistung nicht erbracht würde.

Eine Vertretung des Wachorganes während seiner halbstündigen pause ist nicht denkbar, da die ca. 4.500 Arbeitnehmer des Bewachungsgewerbes auf etwa 1.500 Arbeitsstätten im gesamten Bundesgebiet, so zum Beispiel auch in abgelegenen Gegenden des ländlichen Raumes, verteilt sind.

„Fällt für Arbeitnehmer im Bewachungsgewerbe in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, so kann anstelle der Ruhepause eine Verlängerung der Arbeitsbereitschaft im gleichen Ausmaß treten.“

Zu § 12 Abs. 2:

Nicht nur der Kollektivvertrag, sondern auch die Betriebsvereinbarungen sollten die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden verkürzen können. Im Bereich des Tourismus, vor allem des Gastgewerbes, erscheint generell eine ununterbrochene Ruhezeit von 8 Stunden ausreichend zu sein, da bekanntlich hier durch die gewährten Zimmerstunden bzw. Erholungsmöglichkeiten zwischen den Einsätzen ausreichende Ruhemöglichkeiten gegeben sind.

Zu § 19 c - Lage der Normalarbeitszeit:

Die vorgesehene Einschränkung des Arbeitgeber-Weisungsrechtes im Hinblick auf die Vereinbarung der Arbeitszeit wird von uns entschieden abgelehnt. Die in den Erläuterungen gegebene Erklärung, daß Arbeit nach Arbeitsanfall nach Möglichkeit verhindert werden müsse, spricht allen Flexibilisierungsüberlegungen Hohn. Wir glauben auch nicht, daß die unter Umständen gegebene besondere Schutzwürdigkeit von Teilzeitbeschäftigten hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit geeignet sein kann, eine generelle Beschränkung des Weisungsrechtes des Arbeitgebers, der immerhin das wirtschaftliche Risiko für seine Entscheidungen zu tragen hat und damit auch für die Arbeitsplätze seiner Arbeitnehmer, zu begründen. Diese Bestimmung hat zur Gänze zu entfallen.

Zu § 19 c Abs. 2:

Entschieden abgelehnt wird auch die vorgesehene mindestens zweiwöchige Verständigungspflicht. Gerade in der Masse der kleinen Betriebe mit ihren täglich schwankenden Arbeitsbedingungen ist die vorgesehene Beschränkung undurchführbar. Aber darüber hinaus gibt es zahlreiche Branchen, wie z.B. das Bewachungsgewerbe, für die eine derartige Einschränkung geradezu existenzbedrohend sein würde.

Zu § 19 d Abs. 6:

Die Beschäftigung von Teilzeitbeschäftigten wird offensichtlich aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes detailliertest geregelt. Ob das der angestrebten verstärkten Beschäftigung in Teilzeit förderlich sein kann, bezweifeln wir entschieden.

Zu § 19 e - Abgeltung von Zeitguthaben:

An und für sich begrüßenswert ist die Absicht, Vorsorge dafür zu treffen, in welcher Form Zeitguthaben abgegolten werden sollen. Allerdings lehnen wir die in Abs. 6 vorgesehene Möglichkeit, daß durch Kollektivvertrag eine Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß eines bestehenden Zeitguthabens vorgenommen werden kann, entschieden ab. Angesichts der in Österreich spezifischen Situation, daß an die Dauer eines Arbeitsverhältnisses besondere Rechtsansprüche wie Urlaub bzw. Abfertigung geknüpft sind, die zu sprunghaften Kostenerhöhungen führen können, ist eine Verlängerung von Kündigungsfristen, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, entschieden abzulehnen. Das Gesetz sollte sich an den bereits bestehenden kollektivvertraglichen Regelungen orientieren, in denen eine Abgeltung der Zeitguthaben an eine Arbeitgeberkündigung geknüpft ist. Entschieden abgelehnt wird auch eine generelle Abgeltung von Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 50 %. Äußerstenfalls könnte ein derartiger Zuschlag in Zusammenhang mit einer Arbeitgeberkündigung diskutiert werden.

Zu § 19 f - Abbau von Zeitguthaben:

Entschieden abgelehnt wird auch der einseitige Abbau von Zeitguthaben durch den Arbeitnehmer. In den Erläuterungen selbst wird dazu ausgeführt, daß in derartigen Fällen vorrangig das Interesse des Arbeitnehmers berücksichtigt werden soll und sogar der Besuch von Bildungsveranstaltungen dem objektiv begründeten Interesse des Unternehmens vorgehen soll! Dementsprechend lehnen wir auch die in Absatz 3 Z. 2 vorgesehene Gewichtung der Inter-

essen, mit der daraus resultierenden Klagsnotwendigkeiten für den Arbeitgeber entschieden ab. Dieses System erinnert stark an die mißglückte dänische Regelung betreffend einen Bildungsurlaub, der einseitig vom Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden kann und der in der dänischen Praxis zu großer Unstimmigkeit in den Betrieben und einer Flut Klagen geführt hat.

Zu § 20 a - Rufbereitschaft:

Obwohl die Aufnahme der Rufbereitschaft in das Arbeitszeitgesetz grundsätzlich positiv betrachtet wird, ist die vorgesehene Einschränkung auf nur 9 Rufbereitschaftstage pro Monat einfach zu eng. Darüber hinaus erscheint es uns sinnvoll zu sein, die sehr enge Verwaltungsgerichtshofjudikatur zu korrigieren. Nach dem Verwaltungsgerichtshof liegt Arbeitsbereitschaft bereits schon dann vor, wenn ein Arbeitnehmer sich in der eigenen Wohnung aufhält. Ein Platz für eine darüber hinausgehende Rufbereitschaft ist schon nur mehr schwer vorstellbar.

Zu § 20 b - Reisezeit:

Die vorgeschlagene Regelung ist grundsätzlich geeignet, die größten Probleme, die sich aus gelegentlichen Reisezeiten ergeben, vernünftig zu lösen. Viel zu restriktiv ist allerdings § 20 b Abs. 4. Die dort vorgesehene, nur über Kollektivvertrag mögliche Verkürzung der täglichen Ruhezeit bei Fehlen ausreichender Erholungsmöglichkeiten während der Reisezeit auf 8 Stunden ist wesentlich zu eng und wird daher entschieden abgelehnt. Eine zusätzliche und von uns entschieden abgelehnte finanzielle Belastung würde die im folgenden Satz vorgesehene Regelung bringen, wonach bei einem derartig verkürzten Ruhezeitraum die Zeit zwischen dem vorgesehenen und dem tatsächlichen Beginn der Arbeit auf die Arbeitszeit anzurechnen ist. Es wird damit vor allem das Problem der Höchstarbeitszeitgrenzen nur auf den nächsten Tag verschoben, weil die ausfallende Arbeitszeit auch öffentlich rechtlich als Arbeitszeit gerechnet wird. Mangels Reisezeit an diesem Tag könnte schon bei einer weit unter der Höchstarbeits-

zeit liegenden tatsächlichen Arbeitszeit die zulässige Höchstarbeitszeitgrenze erreicht werden.

Zu § 26 Abs. 1:

Die Aufzeichnung von Beginn und Dauer der Durchrechnungszeiträume sollte unseres Erachtens im Sinne von Verwaltungsvereinfachung dann entfallen können, wenn derartige Durchrechnungszeiträume in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt sind.

Zu § 26 Abs. 7:

Grundsätzlich lehnen wir die hier vorgesehene Ausweitung der Arbeitsaufzeichnungen auch auf Überstunden schon deswegen ab, da sich ja die Frage, ob es sich um Normalarbeitszeit oder Überstundenarbeit handelt, in vielen Fällen der Durchrechnungsmöglichkeiten oft erst wesentlich später herausstellt, so daß das vom Gesetz beabsichtigte aktuelle Ausweisen von Überstunden praktisch undurchführbar ist.

Zu § 28 - Strafbestimmungen:

Wir ersuchen auch in diesem Zusammenhang das BMAS endlich auf die Argumente der Wirtschaft einzugehen, die in der extremen Kriminalisierung des Arbeitszeitrechtes verbunden mit dem im Verwaltungsrecht geltenden Kumulierungsprinzip ein nicht nur wirtschaftliches, sondern auch ein beschäftigungspolitisches Problem ersten Ranges sieht. Die zahllosen Strafandrohungen und Strafmöglichkeiten und die tatsächlich ausgesprochenen Strafen, haben u.a. wegen ihrer Höhe viele Unternehmer dazu veranlaßt nach Mitteln und Wegen zu sinnen, wie sie die Beschäftigung von Arbeitskräften vermeiden bzw. durch organisatorische Veränderungen ersetzen können.

Zu Art. II - Änderung des Arbeitsruhegesetzes:**Zu § 3 Abs. 1:**

Wir haben schon wiederholt vorgebracht, daß das Abstellen auf die „Kalenderwoche“ in vielen Fällen Schwierigkeiten mit sich bringt. Es sollte vielmehr jeweils auf die „Arbeitswoche“ abgestellt werden, da dies wesentlich besser mit den verschiedensten Dienstplänen in Einklang zu bringen ist.

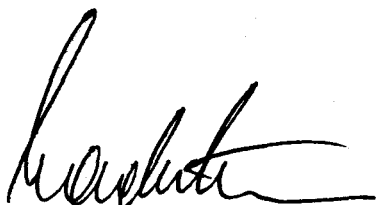
Zu § 6 a - Rufbereitschaft:

Viel zu eng erachten wir die vorgesehene Möglichkeit, daß ein Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit nur während zweier wöchentlichen Ruhezeiten pro Monat zur Rufbereitschaft herangezogen werden darf.

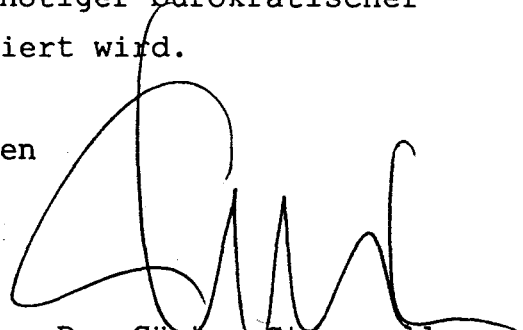
Zu Art. III - Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes:**Zu § 29 Abs. 2:**

Wir lehnen grundsätzlich die beabsichtigte Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes, wonach Betriebsvereinbarungen zur ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bedürfen, ab. Wir sehen erstens keine Notwendigkeit, eine derartige Knebelung der betrieblichen Interessensvertretungen durchzuführen und meinen zweitens, daß damit in unzulässiger Weise das Betriebsgeschehen gehindert und unnötiger bürokratischer Aufwand in unverantwortlicher Weise produziert wird.

Mit freundlichen Grüßen



Leopold Maderthaner
Präsident



Dr. Günter Stummvoll
Generalsekretär