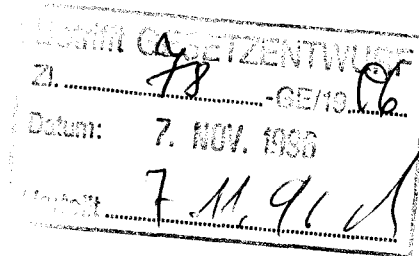


**VERBAND DER  
ELEKTRIZITÄTSWERKE  
ÖSTERREICHS**

**An das  
Präsidium des Nationalrates**

**Dr. Karl Renner-Ring 3  
1017 Wien**



*Dr. Hajek*

Ihr Zeichen	Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	Sachbearbeiter, DW	Wien, am
-	-	Dr.Pt/Di	Dr. Peter, 210	5. November 1996

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

Bezugnehmend auf das Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, ZL 52.015/36-2/96, vom 19. September 1996, übersenden wir Ihnen beiliegend 25 Ausfertigungen der gegenständlichen Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

**VERBAND DER ELEKTRIZITÄTSWERKE  
ÖSTERREICHS  
Der Geschäftsführer:**

*[Handwritten Signature]*  
(Dr. Rudolf HLADIK)

**Beilage**

1/051196C.DOC



**VERBAND DER  
ELEKTRIZITÄTSWERKE  
ÖSTERREICHS**

**An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales**

**Stubenring 1  
1010 Wien**

Ihr Zeichen	Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	Sachbearbeiter, DW	Wien, am
Z1.52.015/36-2/96	19.9.1996	Dr.Pt/Di	Dr. Peter, 210	24. Oktober 1996

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

Zum obigen Gesetzesentwurf erlauben wir uns Stellung zu nehmen wie folgt:

Grundsätzliches

Die im Gesetzesentwurf mehrfach vorgesehene Bindung der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung an die Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die mit der vorgesehenen Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes (§§ 29 Abs. 2, 32 Abs. 1a in Verbindung § 30 Abs. 4) ermöglicht werden soll, stehen der Zielsetzung des Gesetzesentwurfes nach einer erhöhten Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung entgegen. Denn dadurch können die Betriebspartner nur mehr eingeschränkt **selbständige** Vereinbarungen treffen und es wird damit die Gestaltungsfreiheit der Betriebspartner völlig ausgehöhlt. Wir vertreten daher mit Nachdruck die Auffassung, daß von diesen Bestimmungen Abstand genommen werden sollte.

Im übrigen erlauben wir uns zu den Bestimmungen des Gesetzesentwurfes im einzelnen anzumerken wie folgt:

1/241096A.DOC

Zu § 4a Abs. 2

Im Sinne einer erhöhten Flexibilität sollte die tägliche Normalarbeitszeit von vornherein auf 10 Stunden ausgedehnt werden können und es sollten die derzeit im 2. Satz des Abs. 2 vorgesehen einschränkenden Bedingungen, unter denen die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann, entfallen.

Zu § 4b

Obwohl § 4b nicht Gegenstand des Gesetzesentwurfs ist, sollte in Abs. 4 auch eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausschließlich aufgrund einer Betriebsvereinbarung zulässig sein und diese Regelung ohne kollektivvertraglichen Ermächtigungstatbestand vorgesehen werden.

Zu § 5 Abs. 1

Bei dieser Bestimmung fehlt eine Definition des Begriffes der „Arbeitsbereitschaft“. Als Ergänzung der Z. 2 schlagen wir daher folgenden Text vor:

„Als Arbeitsbereitschaft gilt wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung.“

Zu § 7 Abs. 3

Es ist durch die hier vorgesehene Textierung nicht klar erkennbar, ob die Betriebsvereinbarung zur Zulassung von Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils als Anlaßbetriebsvereinbarung gemeint ist, oder ob durch eine generelle Betriebsvereinbarung vorab für bestimmte Arten von Tätigkeiten die Überstunden zugelassen werden können. Anlaßbetriebsvereinbarungen sind aus grundsätzlichen Erwägungen abzulehnen.

Darüberhinaus sollte auch der Halbsatz „wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind“ entfallen, da mit einer solchen Bestimmung eine erhebliche Rechtsunsicherheit zu Lasten der Arbeitgeber geschaffen würde.

#### Zu § 7 Abs. 5 und 6

Diese Bestimmungen wären dahin zu ergänzen, daß die hier vorgesehenen Regelungen auch für solche Betriebe gelten, für welche zwar ein Kollektivvertrag wirksam ist, der aber keine entsprechende kollektivvertragliche Zulassungsbestimmung enthält.

#### Zu § 12 Abs. 2

Hier wäre klarzustellen, daß der Ausgleich der Ruhezeit nicht als Arbeitszeit angerechnet wird. Der 2. Satz müßte daher lauten:

„..... durch Verlängerung des Mindestausmaßes einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit....“

#### Zu § 12 Abs. 2b

Diese Bestimmung sollte besser lauten:

„Beträgt die tägliche Normalarbeitszeit gemäß § 5a mehr als 12 Stunden, ist abweichend von Abs. 1 eine ununterbrochene Ruhezeit zu gewähren, deren Ausmaß die geleistete tägliche Arbeitszeit um eine Stunde unterschreitet.“

Zu §§ 15 Abs. 3, 4 15a Abs. 2 und 16 Abs. 3

Auch die Bindung der in diesen Bestimmungen (die nicht Gegenstand des Gesetzesentwurfes sind) vorgesehenen Maßnahmen an einen kollektivvertraglichen Ermächtigungstatbestand erscheint zu einschränkend. Dementsprechend sollten die einschlägigen Texte besser lauten:

„Durch Kollektivvertrag **bzw. sollte ein solcher nicht wirksam sein, durch Betriebsvereinbarung**, kann ...“

Zu 19b Abs. 4

Um den Erfordernissen im Bereich der Energiedienstleistungen gerecht zu werden, sollten die hier vorgesehenen Ausnahmebestimmungen von §§ 19e bis 19g um folgende Ziff. 6 ergänzt werden:

„6. Arbeitnehmer, die im Rahmen der Stromerzeugung-, übertragung-, -verteilung bzw. Abnehmerversorgung von Elektrizitätsversorgungsunternehmen tätig sind.“

Zu § 19c Abs. 2 Z. 2

Die hier vorgesehene Mindestankündigungsfrist für Arbeitszeitverschiebungen von zwei Wochen im vorhinein würde in der Elektrizitätswirtschaft dazu führen, daß gerade in diesem Wirtschaftszweig öfter vorkommende kurzfristige Arbeitszeitverschiebungen gewissermaßen unmöglich werden (z.B. kurzfristige Tunnelarbeiten, Nachsicherungsarbeiten nach Störungen, Fertigstellung von Terminbaustellen nach witterungsbedingten Verzögerungen). Eine solche Regelung würde einerseits zu einer deutlichen Kostensteigerung solcher Einsätze in der Praxis führen und andererseits im Falle der Unmöglichkeit von kurzfristigen Arbeitszeitverschiebungen beim vorhandenen Montagepersonal aufgrund einer solchen Regelung die exakte Einhaltung der übrigen Bestimmungen des AZG und ARG in der Praxis nicht mehr zulassen. § 19c soll deshalb zur Gänze entfallen.

Zu § 26 Abs. 7

Aufgrund dieser Bestimmung besteht die Gefahr, daß bei gesonderter Aufzeichnung der Überstunden in den Arbeitsaufzeichnungen durch den Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer einseitige, unrichtige Feststellungen oder Beurteilungen der Rechtsnatur der geleisteten Mehrzeiten erfolgen. § 26 Abs. 7 sollte deshalb ersatzlos entfallen.

Zu § 27

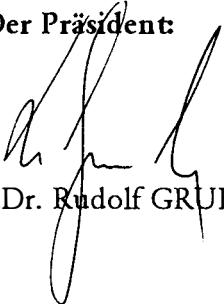
Hier sollte eine Regelung verankert werden, die eine teilweise Entkriminalisierung des Arbeitszeitrechts zum Ziel hat. So sollte eine Strafbarkeit nur mehr bei erheblichen Übertretungen der Arbeitszeitvorschriften vorgesehen werden. Auch das in seinen Auswirkungen oft unangemessene und überschießende Rechtswirkungen zeitigende Kumulationsprinzip sollte zumindest in verwaltungsstrafrechtlichen Bestimmungen, soweit sie den Vollzug des Arbeitszeitgesetzes betreffen, aufgelassen werden.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Vorschläge.

Mit freundlichen Grüßen

**VERBAND DER ELEKTRIZITÄTSWERKE ÖSTERREICHS**

**Der Präsident:**

  
(Gen.Dir.Dr. Rudolf GRUBER)

**Der Geschäftsführer:**

  
(Dr. Rudolf HLADIK)