

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Zl.	78	CE/10	96
Datum:	7. NOV. 1996		
Verf.	S.M. 96 u. J. Kapte		

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	DW	2384	<i>Datum</i>
-	SP-GSt	Hr Dr Klein	FAX	2478	31.10.96

Betreff:

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

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Die Präsidentin:

Eleonora Hostasch



Der Direktor:
iA

Mag Georg Zinief

Beilagen



A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	 <i>DW</i>	<i>2384</i>	<i>Datum</i>
-	SP-26	Dr Klein	FAX	2478	21.10.96

Betreff:

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

Zu dem im Betreff genannten Gesetzesentwurf bezieht die Bundesarbeitskammer die im folgenden dargestellte Position.

Die Bundesarbeitskammer hält - wie sie schon in ihrer Stellungnahme zum Vorentwurf betont hat - die Ausrichtung des vorliegenden Entwurfs, weitergehende Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit mit einer soliden Verankerung entsprechender Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit auf kollektiver und individueller Ebene zu verbinden, grundsätzlich für den richtigen Ansatz für die anstehende Reform des Arbeitszeitrechts. Auch das Bestreben, behördliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Arbeitszeitgestaltung - insbesondere die Zulassung bestimmter Arbeitszeitformen

durch das Arbeitsinspektorat - durch Mitbestimmungsinstrumente zu ersetzen und damit auch Einsparungen beim Verwaltungsaufwand zu erzielen, wird begrüßt.

Der nunmehr vorgelegte Entwurf weist allerdings gewisse Verschlechterungen aus Sicht der Arbeitnehmerinteressenvertretungen gegenüber dem ursprünglichen Vorentwurf auf, die in den folgenden Anmerkungen zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs im einzelnen benannt und zurückgewiesen werden. Es soll aber noch einmal hervorgehoben werden, daß die diesbezüglichen Verbesserungswünsche nicht das grundsätzliche Einverständnis mit der Ausrichtung des Entwurfs schmälern.

Zu den Bestimmungen ist im einzelnen folgendes anzumerken:

Zu den Änderungen im Arbeitszeitgesetz:

Zu § 4:

Die schon in der Vorbegutachtung erhobene Forderung, die in Abs 2 getätigten Änderungen der Rechtslage hinsichtlich des Einarbeitens im Zusammenhang mit Feiertagen zurückzunehmen, wird aufrecht erhalten. Das Einarbeiten über einen Zeitraum von bis zu 52 Wochen und mit einer täglichen Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden schon auf einzelvertraglicher Basis zu ermöglichen, kann dazu verleiten, das Einarbeiten zur zuschlagsfreien Bewältigung unregelmäßig anfallender, betrieblich erforderlicher Mehrarbeit zu mißbrauchen.

In Abs 5 ist unklar, was mit dem zweiten Satz gemeint ist: Dort heißt es, daß der Kollektivvertrag einen längeren, über ein Jahr hinausgehenden Durchrechnungszeitraum unter besonderen Bedingungen zulassen könne, "insbesondere unter der Bedingung, daß der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jeden-

falls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird". Was bedeutet hier "insbesondere"? Muß die zitierte Bedingung jedenfalls erfüllt sein, oder wird sie lediglich **demonstrativ** als eine von mehreren möglichen "besonderen Bedingungen" genannt? Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist die Bedingung des geblockten mehrwöchigen Zeitausgleiches unerlässlich und darf daher nicht bloß Beispielscharakter haben.

Weiterhin gefordert wird, daß die wöchentliche Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche in der Regel auf 45 Stunden zu begrenzen ist und eine darüber hinausgehende Ausdehnung auf bis zu 48 Stunden nur für Schichtarbeit vorgesehen sein sollte, vorausgesetzt, der Zeitausgleich erfolgt jeweils in ganzen Tagen (= Freischichten). Die weitere Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf bis zu 50 Stunden in der Woche, die in Abweichung vom Vorentwurf nunmehr vorgesehen ist, wird abgelehnt.

Die in Abs 6 vorgesehene gesetzliche Verankerung der Rechtsfigur einer Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird sehr begrüßt. Damit wird ein Regelungsinstrument vorgesehen, das einerseits eine inhaltliche Regelung ermöglicht, die sich eng an den Bedürfnissen von Arbeitsorganisation und Belegschaft im jeweiligen konkreten Betrieb orientiert, und andererseits den Schutz der Arbeitnehmer durch die Verhandlungsstärke und Branchenübersicht der überbetrieblichen Interessenvertretung gewährleistet. Im Detail ist zur Regelung in Abs 6 sowie in den geplanten neuen Bestimmungen im ArbVG noch folgendes anzumerken:

- Anders als jetzt in Abs 6 Z 2 formuliert sollte eine solche Betriebsvereinbarung nicht schon dann zulässig sein, wenn "für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist", sondern nur dann, wenn für die betroffenen Arbeitnehmer (mangels einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite) kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

- ♦ So wie Abs 6 jetzt formuliert ist, wird angeordnet, daß der Kollektivvertrag nur mehr Betriebsvereinbarungen im Sinne von Abs 6 - also solche mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner - zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit ermächtigen kann. Demgegenüber sollte es dem Kollektivvertrag aber freilich unbenommen bleiben, im Rahmen des von ihm vorgesehenen Durchrechnungsmodelles **auch eine herkömmliche Betriebsvereinbarung zur Durchrechnung zu ermächtigen.**
- ♦ Die ausdrückliche gesetzliche Erlaubnis im letzten Satz von Abs 6, daß der Kollektivvertrag auch den Einzeldienstvertrag zur Durchrechnung ermächtigen könne, erscheint nicht nur obsolet, sondern auch schädlich: Bei welcher Regelung auch immer hat der Kollektivvertrag doch die Möglichkeit, bestimmte Rechtsfolgen von der Herstellung eines Einvernehmens zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages abhängig zu machen. Wenn dies keine Selbstverständlichkeit wäre, könnte ja jede kollektivvertragliche Zulassungsnorm - unter vielen Beispielen sei die Einführung einer 60stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft genannt - durch bloße Arbeitgeberweisung umgesetzt werden. Wenn hier nun dem Kollektivvertrag ausdrücklich ermöglicht wird, die Verwirklichung einer bestimmten Arbeitszeitform von einer Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragspartnern abhängig zu machen, läßt dies den gefährlichen Umkehrschluß zu, daß dem Kollektivvertrag diese Möglichkeit in anderen Fällen nicht zustehe. Zur Vermeidung dieses Umkehrschlusses ist der bezeichnete Satz daher unbedingt zu streichen.
- ♦ Daß in § 29 Abs 2 letzter Satz ArbVG festgestellt wird, der Kollektivvertrag könne nur im Falle ausdrücklicher gesetzlicher Ermächtigung eine Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorsehen, wird nachdrücklich abgelehnt. Es muß den Kollektivvertragspartnern - so wie schon bisher - weiterhin möglich sein, beim Einsatz dieses Rechtsinstruments, das hier gesetzlich erstmals erwähnt wird, sich in der Praxis jedoch bereits bestens bewährt hat, Kreativität zu zeigen und

dafür neue Anwendungsgebiete zu entwickeln. Der Kollektivvertragspolitik Schranken wie in § 29 Abs 2 letzter Satz ArbVG in der Fassung des vorgelegten Entwurfes zu setzen, ist in einer Zeit, in der die kollektiven Arbeitsbeziehungen rasch und flexibel den ökonomischen Entwicklungen im Zuge der Globalisierung angepaßt werden müssen, völlig unangebracht.

- ♦ Auch die in § 32 Abs 1a ArbVG in der Fassung des Entwurfs vorgesehene Kündigungsregelung wird abgelehnt. Auszugehen ist davon, daß der gegenständliche Betriebsvereinbarungstyp - ganz so wie eine entsprechende kollektivvertragliche Bestimmung - als Zulassungsnorm fungiert. Am Zustandekommen der Zulassung sind vier Akteure beteiligt: Die die Betriebsvereinbarung abschließenden Parteien Arbeitgeber und Betriebsrat und - mittels ihrer Zustimmung - die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die Zulassung der in Rede stehenden Durchrechnungsmodelle beruht also auf dem Einverständnis aller vier Akteure. Die Bundesarbeitskammer spricht sich dafür aus, auch die **Aufrechterhaltung** der Zulassung mit der fortgesetzten Zustimmung jedes dieser vier Akteure zu verbinden; zieht daher einer der beiden Kollektivvertragspartner seine Zustimmung zurück oder wird die Zulassungsbetriebsvereinbarung durch den Betriebsrat oder durch den Arbeitgeber gekündigt, so muß jede dieser vier rechtsgeschäftlichen Erklärungen alleine ausreichen, die Rechtswirksamkeit der Zulassungsnorm zu beenden.
- ♦ Es ist klarzustellen, daß im Falle der Beendigung durch eine der Parteien der Betriebsvereinbarung oder durch Zurückziehung der Zustimmung eines der Kollektivvertragspartner diese Art von Betriebsvereinbarung **keine Nachwirkung** entfaltet. Wenn die Zulassung der Durchrechnung nicht mehr gewollt wird, ist die Durchrechnung der Normalarbeitszeit dementsprechend zu beenden. Würde man einer solchen Betriebsvereinbarung eine Nachwirkung im Sinne von § 32 Abs 3 ArbVG zugestehen, so würde dies zu absurden Ergebnissen führen. Erstens würde die Nachwirkung solange aufrecht bleiben, als nicht eine neue Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung zum gleichen Regelungsgegen-

stand - also zur Zulassung einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit - abgeschlossen wird. Die Einzelvereinbarung als Zulassungsnorm bei Wegfall der Übereinstimmung der kollektivrechtlichen Partner einzusetzen, ist aber selbstverständlich nicht erwünscht. Die Nachwirkung einer solchen Zulassungsnorm könnte also wieder nur durch eine neue Zulassungsnorm in Form einer Betriebsvereinbarung beseitigt werden; es wäre also der Arbeitnehmerseite nie mehr möglich, aus der Rechtswirkung einer einmal abgeschlossenen Betriebsvereinbarung über die Zulassung einer Durchrechenbarkeit der Normalarbeitszeit wieder auszusteigen. Zweitens würde die Nachwirkung zu einer allmählichen Zersplitterung der Rechtsgrundlagen der Arbeitszeit im Betrieb führen. Auf neu eintretende Arbeitnehmer würde sich die Nachwirkung ja nicht erstrecken, sodaß für diese eine Zulassungsnorm, auf deren Basis die Normalarbeitszeit durchgerechnet werden könnte, nicht bestünde; die "Altbelegschaft" stünde hingegen kraft der Nachwirkung weiterhin im Geltungsbereich der Zulassungsnorm, sodaß für einen kontinuierlich schwindenden Belegschaftsanteil eine flexibilisierte Normalarbeitszeit zulässig wäre, für den Rest der Belegschaft jedoch nicht. Eine Nachwirkung ist also durch eindeutige gesetzliche Klarstellung unbedingt auszuschließen.

- Schließlich sollten - zumindest erläuternd - zwei weitere Klarstellungen getroffen werden: Erstens muß klar sein, daß die Entscheidung über Abschluß oder Nichtabschluß einer solchen Zulassungsnorm in Betriebsvereinbarungsform im freien Ermessen der Betriebspartner sowie die Entscheidung über die gegebene oder unterbliebene Zustimmung zu einer solchen Betriebsvereinbarung im freien Ermessen der Kollektivvertragspartner liegt. Eine Erzwingbarkeit oder Ersetzbarkeit von Betriebsvereinbarung oder Zustimmung ist in keiner Weise beabsichtigt. Zweitens dürfen sich aus der Ausübung dieses freien Ermessens in welcher Richtung auch immer keine zivilrechtlichen Folgen - etwa im Sinne von Schadenersatzansprüchen - ergeben.

Die neu hinzugekommene Z 2 in Abs 7 wird abgelehnt. Diese Bestimmung kommt einer völligen Freigabe der 10. Stunde der Tagesarbeitszeit für Durchrechnungsmodelle, die ausschließlich betrieblichen Zwecken dienen, gleich. Demgegenüber fordert die Bundesarbeitskammer - wie dies auch in den Z 1 und 3 des Abs 7 vorgesehen ist - die **Bindung** der Freigabe der 10. Stunde als zuschlagsfreie Normalarbeitszeit **an bestimmte verbesserte Möglichkeiten der Zeitgestaltung für Arbeitnehmer.**

So wie der Handel wegen seiner branchenspezifischen Flexibilisierung in Abs 3 von den Flexibilisierungsmöglichkeiten gemäß Abs 5 ausgenommen ist, ist die Bauwirtschaft von der 4-Tage-Regelung in Abs 7 Z 1 auszunehmen, weil für diese Branche eben erst ein spezielles, auf kurzen und langen Arbeitswochen beruhendes Jahresarbeitszeitmodell gesetzlich verankert wurde (AZG-Novelle in BGBl 1996/417). Um dieses branchenspezifische Durchrechnungsmodell, das durch die Verlängerung der Beschäftigung in die Wintersaison hinein große Bedeutung für Beschäftigungssituation, die finanzielle Lage der Arbeitslosenversicherung und die soziale Absicherung der Beschäftigten hat, nicht zu gefährden, wird die genannte Ausnahmeregelung hinsichtlich der "Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs 2a BUAG, BGBl 1972/414", gefordert.

Zur Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften in Abs 8 ist auf die soeben ausführlich erfolgten Anmerkungen zu diesem Betriebsvereinbarungstyp zu verweisen.

Zu § 4a:

Die 12-Stunden-Schichten gemäß Abs 3 Z 1 (Wochenendschichten) sollten, da sich diese Schichtform zur selteneren Beanspruchung der Arbeitnehmer am Wochenende bewährt hat, auch im teilkontinuierlichen Betrieb ermöglicht werden.

Zu § 5:

Das Arbeitsinspektorat sollte - so wie im Vorentwurf - eine Verlängerung der Arbeitszeit im Falle von Arbeitsbereitschaft **nur auf Überstundenbasis**, nicht aber im Wege einer Verlängerung der Normalarbeitszeit zulassen können.

Zu § 7:

Die Formulierung "besonderer" Arbeitsbedarf stellt eine Abschwächung gegenüber der Formulierung des Vorentwurfes dar. Diese zusätzlichen Überstundenkapazitäten dürfen tatsächlich nur in Extremfällen herangezogen werden. Es wird daher vorgeschlagen, von "vorübergehend auftretendem **außergewöhnlichem Arbeitsbedarf**" zu sprechen. Es wird weiters angeregt, in Zeile 2 derselben Bestimmung vor das Wort "Betriebsvereinbarung" den unbestimmten Artikel "eine" zu setzen, da ansonsten die nähere Qualifizierung dieser Betriebsvereinbarung durch den nachfolgenden Relativsatz syntaktisch und normativ in der Luft hängt. Inhaltlich wird eine Begrenzung der höchstzulässigen Gesamtmenge der durch Betriebsvereinbarung zusätzlich zugelassenen Überstunden gefordert: Eine Anwendung der Bestimmung soll in höchstens 12 Wochen im Kalenderjahr zulässig sein.

Zu normieren wäre nach der Vorstellung der Bundesarbeitskammer weiters, daß die Betriebsvereinbarung nicht pauschal, sondern auf jeweils **einen konkreten Anlaßfall** bezogen (zB die Abwicklung eines Auftrages) abzuschließen ist.

Die Formulierung in Abs 5, wonach "unter den Voraussetzungen des § 5" die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden kann, ist unklar. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer wäre insbesondere ein Verständnis der Bestimmung in dem Sinne inakzeptabel, daß das bloße Vorliegen von Arbeitsbereitschaft in ausreichendem Maße schon als "die Voraussetzungen des § 5" verstanden würde. Dann könnte ja ohne eine Zulassung durch den Kollektivvertrag

oder das Arbeitsinspektorat die entsprechende Arbeitszeitverlängerung durch bloße einzelvertragliche Vereinbarung erfolgen. Demgegenüber ist sicherzustellen, daß unter den Voraussetzungen des § 5 auch das Vorliegen der entsprechenden Zulassungsnorm (Kollektivvertrag, Bescheid) verstanden wird.

In diesem Zusammenhang ist noch einmal auf das bereits zu § 5 Gesagte zu verweisen: Die Zulassung der Arbeitszeitverlängerung im Wege einer Verlängerung der Normalarbeitszeit sollte dem Kollektivvertrag bzw der qualifizierten Betriebsvereinbarung vorbehalten bleiben, eine Zulassung durch das Arbeitsinspektorat sollte nur auf Überstundenbasis erfolgen können.

Die in Abs 6 vorgesehene Leistung von Überstunden im Falle der 4 x 10-Stundenwoche bis zu einer Tagesarbeitszeit von 12 Stunden ist weiter einzuschränken, um aus der 4 x 10-Stundenwoche nicht eine laufende 4 x 12-Stundenwoche entstehen zu lassen. Erstens sollten Überstunden dieser Art nur in wenigen Wochen pro Kalenderjahr möglich sein und zweitens sollten sie an mindestens ebenso strenge Voraussetzungen gebunden werden wie in § 7 Abs 3 des Entwurfs.

Die zusätzliche Überstundenmöglichkeit für auf Messen beschäftigte Arbeitnehmer wird abgelehnt.

Zu § 10:

§ 10 Abs 2 sieht keine Regelung für den Fall vor, daß in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung widersprüchliche Abgeltungsregelungen enthalten sind: Was gilt etwa, wenn der Kollektivvertrag eine Abgeltung in Zeit anordnet, eine Betriebsvereinbarung jedoch eine Abgeltung in Geld? Die Bundesarbeitskammer vertritt die Ansicht, daß dem Kollektivvertrag das Primat zukommen muß. Entscheidet er verbindlich - ohne entsprechenden Spielraum für eine Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung zu lassen, daß eine

bestimmte Abgeltungsform einzuhalten ist, darf eine abweichende Regelung auf Betriebsvereinbarungsbasis keine Wirksamkeit entfalten. Es sollte dem Kollektivvertrag allerdings möglich sein, die von ihm getroffene Regelung - auch durch Betriebsvereinbarung - ausdrücklich abdingbar zu machen.

Zu § 11:

Bei den in Abs 1 vorgesehenen anderen Teilungsmöglichkeiten muß sichergestellt sein, daß ein Teil zumindest 10 Minuten beträgt und kein Teil kürzer ist als 5 Minuten.

Zu § 12:

Die in Abs 2 vorgesehene Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden durch Kollektivvertrag wird abgelehnt. Es wäre auch der vorgesehene Ausgleich durch entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit im gleichen Ausmaß völlig ungenügend, weil es bei normalem Lauf der Dinge ohnedies von selbst immer wieder zu entsprechend längeren Ruhezeiten kommt. Eine ausreichende Ausgleichsmaßnahme könnte nur in einer - zumindest teilweise - ausgleichenden Arbeitszeitverkürzung im Sinne einer echten Ersatzruheregelung bestehen.

Zu § 19b:

Es wird keinerlei Notwendigkeit dafür gesehen, Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeitergesetzes, bzw des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes gelten, von sämtlichen vertragsrechtlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit auszunehmen.

Zu § 19c:

Die Bundesarbeitskammer spricht sich bezüglich der Regelung der Lage der Normalarbeitszeit für die Wiederaufnahme der im Vorentwurf enthaltenen Formulierung aus. Nur wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines entsprechenden arbeitgeberseitigen Vorbehalts, mit dem er sich bei Abschluß des Arbeitsvertrages einverstanden erklärt hat, mit einseitigen Änderungen der Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber rechnen muß, soll dieser zu solchen einseitigen Änderungen berechtigt sein. Eine darüber hinausgehende Befugnis des Arbeitgebers zu einseitigen Eingriffen in das Vertragsverhältnis stellt ein automatisches Ungleichgewicht zwischen den Parteien des synallagmatischen Schuldverhältnisses "Arbeitsvertrag" her: Eine Eingriffsgewalt einer Vertragspartei in die Sphäre der anderen Vertragspartei steht aber die mit wesentlichen Grundwertungen unserer demokratischen Rechtsordnung nicht im Einklang.

Zu § 19e:

Die in § 19e gewählte Formulierung kann zu Mißdeutungen Anlaß geben. Bei strikter Wortinterpretation schließt nämlich eine bloße Verlängerung der (gesetzlichen?) Kündigungsfrist durch den Kollektivvertrag den Anspruch auf Abgeltung bestehender Zeitguthaben aus, unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer in dieser Zeit tatsächlich Gelegenheit zum Konsum des Zeitguthabens gegeben wurde. In Frage kann aber nur kommen, daß der Kollektivvertrag die ansonsten - gesetzlich oder auch kollektivvertraglich - angeordnete Kündigungsfrist zumindest im Ausmaß des offenen Zeitguthabens verlängert und für diesen Zeitraum eine klare Konsumationsregelung hinsichtlich des Zeitguthabens trifft und der Konsum des Zeitguthabens dann auch tatsächlich stattfindet. Nur wenn alle diese Voraussetzungen vorliegen, kann ein Ersatz der Abgeltung des Zeitguthabens durch den schließlich ermöglichten Konsum des Zeitguthabens akzeptabel sein.

Zum Entfall des Zuschlages für das Guthaben im Falle des vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund vertritt die Bundesarbeitskammer weiterhin den Standpunkt, daß zwischen den unterschiedlichen Beendigungsarten nicht differenziert werden sollte, also auch in diesem Fall der Zuschlag nicht entfallen sollte.

Zu § 19f:

Abs 1 geht offensichtlich von Durchrechnungszeiträumen im Ausmaß eines Halbjahres oder eines Vielfachen davon aus. Unklar bleibt daher, was gelten soll, wenn der Durchrechnungszeitraum zum Beispiel 5 Monate oder 7 Monate beträgt. Wie soll hier der Arbeitnehmer "pro Halbjahr des Durchrechnungszeitraumes" den Konsum des Zeitausgleichs einseitig bestimmen können? Es wird vorgeschlagen, für solche Fälle eine Aliquotierungsregelung vorzusehen. Nach einer solchen würde der Anspruch des Arbeitnehmers im erstgenannten Beispiel fünf Sechstel, im zweitgenannten Beispiel sieben Sechstel des Grundanspruches betragen.

Dieser Grundanspruch erscheint mit der Arbeitszeit einer Woche - bezogen auf einen 26wöchigen Durchrechnungszeitraum, in dem ja wesentlich höhere Mehrarbeitspakete anfallen können - als zu niedrig angesetzt. Es wird daher eine Verdoppelung des Anspruches auf die Arbeitszeit von 2 Wochen gefordert.

Hinsichtlich von Abs 2 wird um eine Korrektur der Wortwahl ersucht: Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird nicht "festgelegt", sondern nach Vorstellung der Bundesarbeitskammer "vereinbart"; der Ausgleich wird nicht "gewährt", sondern zum Beispiel "verbraucht", "konsumiert" oder er "findet statt". Auf eine entsprechende Formulierung wird deswegen größter Wert gelegt, weil das Vorhaben stärkerer Flexibilisierungsmöglichkeiten nur bei gleichzeitiger Zurückdrängung einseitiger Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitgebers vorstellbar ist. Das Primat der Vereinbarung gegenüber einseitiger Verfügung ist daher auch sprachlich klar zum Ausdruck zu bringen.

Die starre Grenze von 30 Stunden in Abs 2 Z 2 erscheint nicht unproblematisch: Hier ist ja denkbar, daß der Arbeitgeber darauf achtet, daß ein Abbau bis unter knapp diese Grenze immer wieder stattfindet, sodaß ein knapp 30stündiges Zeitausgleichspaket ewig weiter mitgeschleppt werden kann, ohne daß der Arbeitnehmer je in den Genuß des Zeitausgleichs kommt. Es ist daher sicherzustellen, daß nach spätestens einem Jahr auch solche Reste beseitigt werden können.

Zu § 20a:

Zur Unterbrechung der täglichen Ruhezeit durch einen Arbeitseinsatz im Rahmen einer Rufbereitschaft wird von der Bundesarbeitskammer das folgende zusätzliche Element nachdrücklich gefordert: Es muß einer der beiden Ruhezeitenteile mindestens 8 Stunden betragen. Weiters wird ersucht, ausdrücklich klarzustellen, daß Rufbereitschaft und deren Abgeltung zu vereinbaren sind.

Zu § 28:

In Abs 1 Z 5 ist auch eine Verletzung der Aufzeichnungspflicht gemäß § 26 Abs 7 zu sanktionieren. Großzügigere Durchrechnungen der Normalarbeitszeit können von der Bundesarbeitskammer nur akzeptiert werden, wenn sichergestellt wird, daß die Grenze zwischen der (flexibilisierten) Normalarbeitszeit und der Überstundenarbeit ausreichend dokumentiert ist.

Zu den Änderungen des Arbeitsruhegesetzes:

Zu § 3:

In § 3 wird folgende Ergänzung vorgeschlagen: Derzeit kann in Schichtbetrieben am Samstag (sogar die ganze Nacht auf Sonntag) gearbeitet werden, wenn teilkontinuierliche

Schichtarbeit vorliegt, also während der Woche die Nächte durchgearbeitet werden. Wird in der Nacht nicht gearbeitet, ist eine Samstag-Tagschicht (wegen des spätestzulässigen Beginns der Wochenendruhe um 13 Uhr) unzulässig. Für Betriebe, die die Betriebszeit auf Samstag untertags ausdehnen wollen, besteht somit die Notwendigkeit, damit auch die Einführung von Nachtschichten während der Woche zu verbinden, da durch die Einführung der Nachtarbeit die Arbeit am Samstag erst ermöglicht wird. Dieser Anreiz für Unternehmen, Nachtschichten einzuführen, ist aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes höchst problematisch. Es wird daher vorgeschlagen, den Kollektivvertrag zu ermächtigen, in Schichtbetrieben zuzulassen, daß der Beginn der Wochenendruhe auf spätestens Samstag 18 Uhr verschoben werden kann.

Zu § 10a:

Verletzungen der wöchentlichen Ruhezeit oder der Feiertagsruhe durch Reisebewegungen, die nicht im Interesse des Arbeitnehmers gelegen sind, sondern nur im betrieblichen Interesse gelegen ("zur Erreichung des Reiseziels notwendig") sind, dürfen nicht in uneingeschränkter Anzahl zulässig sein, da ansonsten die Sicherung der Freizeitgestaltung nach den Vorstellungen des Arbeitnehmers während der wöchentlichen Ruhezeit weitgehend ausgehöhlt werden könnte. Eine Beschränkung mit höchstens 12 mal im Kalenderjahr für solche Fälle erscheint daher angebracht.

Zu den Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes:

Diese Änderungen sind in den Anmerkungen zu § 4 AZG ausführlich berücksichtigt worden.

Abschließend werden noch einige Forderungen erhoben, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit einzelnen Bestimmungen des Entwurfs stehen.

Die Festlegung konkreter Durchrechnungszeiträume auf einzelvertraglicher Basis im Rahmen eines der im Gesetz vorgesehenen Modelle der Durchrechnung der Normalarbeitszeit sollte aus Gründen der Rechtssicherheit und Beweisbarkeit **schriftlich** erfolgen müssen.

In der Praxis werden in zahlreichen Betrieben geleistete Arbeitszeiten, insbesondere Mehr- und Überstunden, nur sehr mangelhaft aufgezeichnet. Bei nachfolgenden Rechtsstreitigkeiten um die Abgeltung solcher Arbeitszeiten geraten die Arbeitnehmer, die sich der Beweisnotwendigkeit im gerichtlichen Verfahren im vorhinein nicht bewußt waren bzw diesbezüglich auf die Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeitgebers vertraut haben, in extreme Beweisnotstände, was letztlich dazu führt, daß ein gewaltiges Volumen an geleisteter Arbeitszeit unabgegolten bleibt. Es wird daher ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Aushändigung einer monatlichen Aufstellung seiner geleisteten Arbeitszeit und allenfalls bestehender Zeitguthaben gefordert. Zumindest für den Fall jeder Art von Durchrechnung der Normalarbeitszeit erscheint eine solche Regelung unverzichtbar, die übrigens dem in § 78 Abs 5 Einkommensteuergesetz normierten Anspruch auf eine übersichtliche monatliche Brutto-Netto-Abrechnung vergleichbar ist. Da der Arbeitgeber verpflichtet ist, laufende Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, würde zB die Ausfolgung einer Kopie dieser Aufzeichnungen auch keine bedeutende Mehrarbeit darstellen und keine zusätzlichen finanziellen oder administrativen Belastungen der Arbeitgeber nach sich ziehen.

Schließlich fehlen im vorliegenden Entwurf noch zur Gänze Regelungen über folgende Themen von grundsätzlicher arbeitszeitpolitischer Bedeutung:

- ♦ Die Einführung von Modellen der **Bildungszeit**, um auch auf arbeitszeitrechtlichem Wege zu der beschäftigungspolitisch so wichtigen Anhebung der Qualifikation beizutragen;
- ♦ die - ebenfalls beschäftigungspolitisch relevante - Einführung eines Rechtes der Arbeitnehmer, sich - gegen Entfall des Entgelts, aber bei aufrechter Arbeitsverhältnis - für bestimmte Perioden **karenzieren** zu lassen;

- ♦ ein ausdrückliches Verbot von KAPOVAZ und ähnlichen Arbeitszeitformen;
- ♦ eine spürbare Anhebung der Strafsätze für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz;
- ♦ Regelungen für angesparte Zeitguthaben Krankenständen und Insolvenz des Arbeitgebers;
- ♦ damit die Einführung flexibler Arbeitszeitformen - insbesondere im Sinne von § 4 Abs 5 und 7 - nicht zu Lasten von Arbeitnehmern mit Familienpflichten geht, sollte der Kollektivvertrag - der diese Möglichkeit an die Betriebsvereinbarung weitergeben kann - ermächtigt werden, Sonderregelungen der Arbeitszeit für Arbeitnehmer mit Kindern bis zum 12. Lebensjahr zu treffen. Sieht der Kollektivvertrag keine solchen Sonderregelungen vor, wären Möglichkeiten der genannten Arbeitnehmer zu schaffen, für sich die Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeiteinteilung zu verlangen.

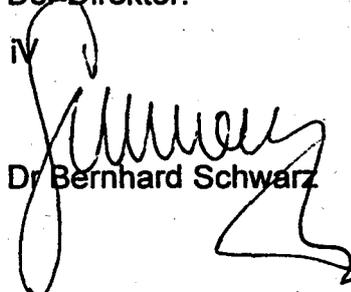
Abschließend dankt die Bundesarbeitskammer für die Möglichkeit zur ausführlichen Stellungnahme und ersucht um möglichst umfassende Berücksichtigung ihrer Vorstellungen bei diesem wichtigen Gesetzesvorhaben.

Die Präsidentin:


Eleonora Hostasch



Der Direktor:


Dr. Bernhard Schwarz