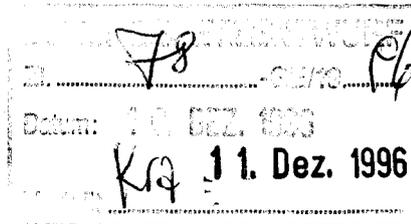


ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG



An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 W i e n



Z1. 13/1 96/290

H. Kuejers

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden (Celex Nr.3932 0104)

Sehr geehrte Damen und Herren !

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag bedankt sich für die Einladung zu dem im Betreff angeführten Gesetzesvorhaben eine

STELLUNGNAHME

abzugeben und erstattet diese wie folgt :

Vorweg ist die Intention des Gesetzgebers, eine weitgehende Flexibilisierung des Arbeitszeitrechtes zu ermöglichen, jedenfalls zu begrüßen. Die Grundausrichtung des Entwurfes, individuellere Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitszeitmodelle einzuräumen, ist jedenfalls positiv zu bewerten.

Diese positive Beurteilung ist allerdings insoweit bereits generell zu relativieren, als die Flexibilisierung in der Hauptsache für Großbetriebe erleichtert wird, nicht aber im Rahmen kleinerer betrieblicher Strukturen: Fast alle Flexibilisierungsvarianten sind dem Kollektivvertrag oder einer neu geschaffenen Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner vorbehalten. In kleinen Betrieben werden solche Flexibilisierungsmöglichkeiten daher gar nicht erst in Betracht kommen.

Um aber auch in Kleinbetrieben ein Pendant zu den Großbetrieben geschaffenen Flexibilisierungsmöglichkeiten zu schaffen, sollte zumindest ermöglicht werden, daß im Rahmen von Gleitzeitvereinbarungen auch die zehnte tägliche Arbeitsstunde noch als Normalarbeitszeit gewertet werden kann. Derzeit sieht § 4b Abs 4 AZG für Gleitzeitmodelle vor, daß die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf. Nur der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit bis auf 10 Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Verlängerung ermächtigen. Dies sollte vor allem auch dem Einzelarbeitsvertrag bzw. generell der Betriebsvereinbarung ermöglicht werden, was jedenfalls den Erfordernissen der Praxis in kleineren Betrieben sehr entgegenkommen würde.

Zu den im Entwurf vorgesehenen einzelnen Regelungen:

§ 4 - Durchrechnung der Normalarbeitszeit:

Die Zulassung längerer Durchrechnungszeiträume für die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Kollektivvertrag ist zu begrüßen. Allerdings sollte diese Möglichkeit auch der Betriebsvereinbarung - ohne kollektivvertragliche Ermächtigung - eingeräumt werden. Dadurch könnten zwischen den Betriebspartnern Arbeitszeitmodelle, die auf die betrieblichen Erfordernisse entsprechend Rücksicht nehmen, in allen Branchen vereinbart werden. § 4 Abs 6 des Entwurfes sieht vor, daß eine Betriebsvereinbarung Durchrechnungszeiträume nur dann regeln kann, wenn entweder der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder für die betroffenen Arbeit

nehmer gar kein Kollektivvertrag wirksam ist. In beiden Fällen soll die Betriebsvereinbarung zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber bedürfen.

Mit dieser Regelung wird ein völlig neues Instrument der kollektiven Rechtsgestaltung geschaffen, nämlich die Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Ein solches Regelungsinstrument ist im ArbVG bisher nicht enthalten und schafft massive dogmatische Einordnungs- und Auslegungsprobleme. Das Gesetz sieht etwa keine Regelung vor, daß die Zustimmung der Kollektivvertragspartner ersetzbar wäre. Eine sinnvolle betriebliche Regelung kann also wegen überbetrieblicher Interessensstandpunkte scheitern. Aus den Erläuterungen geht hervor, daß die hier vorgeschlagene Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner nicht wie jene des § 97 Abs 1 Zi 2 ArbVG erzwingbar sein soll. Das Verhältnis zur Arbeitszeitbetriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs 1 Zi 2 ArbVG ist aber nicht ganz nachvollziehbar: Sollen nun trotz kollektivvertraglicher Ermächtigungen im Sinne des § 4 Abs 6 AZG überhaupt keine Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitdurchrechnung ohne Zustimmung der Kollektivvertragspartner möglich sein? - Dies wäre wohl keinesfalls den Erfordernissen der Praxis entsprechend.

Hat der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung ohnehin zu einer Regelung ermächtigt, so scheint es jedenfalls entbehrlich, zur konkreten Regelung nochmals die Kollektivvertragspartner zu befragen. Gibt es hingegen in einem bestimmten Bereich für die betroffenen Arbeitnehmer gar keinen Kollektivvertrag, so wird unter Umständen im Rahmen der Regelung von Durchrechnungszeiträumen der interessenpolitische Konflikt auf kollektivvertraglicher Ebene in den Betrieb getragen, indem die nicht einigungsfähigen Kollektivvertragspartner auf die an sich regelungswilligen Betriebspartner in der einen oder anderen Weise Druck ausüben. In beiden Fällen ist daher eine Zustimmung der Kollektivvertragspartner höchst fragwürdig und - nicht zuletzt auch wegen der Systemwidrigkeit eines solchen Regelungsinstrumentes - abzulehnen.

Sehr zu begrüßen ist die weitgehende Möglichkeit der Einarbeitung der in Verbindung mit Feiertagen ausgefallenen Arbeitszeit. Dies ermöglicht nach

dem nunmehr im Entwurf vorliegenden § 4 Abs 2 AZG einen Einarbeitungszeitraum vom 52 Wochen, wobei die Einarbeitungsstunden völlig flexibel innerhalb dieses Zeitraumes verteilt werden können. Dadurch kann etwa auch eine entfallene Arbeitszeit im Zusammenhang mit den Weihnachtsfeiertagen über das ganze Jahr verteilt eingearbeitet werden, ohne Anspruch auf Überstundenabgeltung.

Zusammenfassend kann daher zur Durchrechnung nochmals festgehalten werden, daß eine Ermöglichung der Erweiterung von Durchrechnungszeiträumen der Betriebsvereinbarung als Regelungsinstrument zugewiesen werden sollte, dies ohne Zustimmungserfordernis der Kollektivvertragspartner. Zu begrüßen ist auch die Regelung des § 4 Abs 7 AZG, wonach die tägliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage auch auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann. Auch diese Flexibilisierung kann aber nur durch Kollektivvertrag zugelassen werden. Hier sollte ebenso die Betriebsvereinbarung als Regelungsinstrument ohne die Einschränkungen der kollektivvertraglichen Ermächtigung bzw. der Nichtgeltung von Kollektivverträgen für die betroffenen Arbeitnehmer im Sinne des § 4 Abs 8 des Entwurfes zugelassen werden.

Zu § 4a - Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit:

Auch die Erweiterungen der Durchrechnung der Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit sind uneingeschränkt zu begrüßen.

§ 5 - Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft:

Hier gilt das zu § 4 Ausgeführte im Hinblick auf die Regelungsermächtigung an die Betriebsvereinbarung, welche generell und ohne Zustimmung der Kollektivvertragsparteien gegeben sein sollte.

§ 7 - Verlängerung der Arbeitszeit bei

Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes:

Für die praktische Handhabung der Überstundenaufzeichnungen und -verrechnungen ist es besonders zu begrüßen, daß nicht mehr von einem Jahreskontingent ausgegangen wird, sondern die generellen Grenzen der Wochenarbeitszeit incl. Überstunden festgelegt werden. Diese Regelung ist sicher leichter zu administrieren. Insgesamt ergibt sich ohnedies die gleiche Summe an zulässigen Überstunden. Besonders wichtig ist auch die Neuerung des § 7 Abs 3 AZG, wonach durch Betriebsvereinbarung bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf eine Erhöhung der zulässigen Überstundenanzahl bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden möglich ist. Dies steht allerdings unter der einschränkenden Bedingung, daß andere Maßnahmen zur Bewältigung des Arbeitsbedarfes nicht zumutbar sind. Auch unter dieser Einschränkung ist aber die damit ermöglichte Ausdehnung der Wochenarbeitszeit durch die Betriebspartner zu begrüßen. Im Falle der Verteilung der Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage kann der Kollektivvertrag gem § 7 Abs 6 des Entwurfes auch zulassen, daß die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden gemäß Abs 1 und 2 bis auf 12 Stunden ausgedehnt wird. Diese Ausdehnungsmöglichkeit sollte der Betriebsvereinbarung generell und nicht nur unter den einschränkenden Bedingungen des Abs 6 (kollektivvertragliche Ermächtigung bzw. kollektivvertragsfreier Raum) zugewiesen werden.

§ 10 - Überstundenvergütung:

Die ausdrückliche Aufnahme der Möglichkeit der Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich ist als Klarstellung zu verstehen. Die Art der Vergütung soll vorrangig durch Vereinbarung geregelt werden, wobei mangels Bestehen einer Vereinbarung grundsätzlich eine Abgeltung in Geld zusteht. Jedoch können die Normen der kollektiven Rechtsgestaltung auch festlegen, daß

mangels Vereinbarung Zeitausgleich zu gewähren ist. Die Bestimmung enthält keinerlei Begrenzung, innerhalb welchem zeitlichen Rahmen dieser Zeitausgleich gebührt - es wird also weiterhin auf das Vorliegen einer konkreten Vereinbarung über die Konsumation des Zeitausgleiches bedürfen, bzw. kommt § 19f des Entwurfes zur Anwendung (dazu siehe unten).

§ 11 - Ruhepausen:

Durch den Entwurf wird die Aufteilung der Ruhepause aus betrieblichen Gründen auch durch Betriebsvereinbarung bzw., in Betrieben in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch das Arbeitsinspektorat zugelassen. Hiedurch wird im Zusammenhang mit § 11 Abs 5 des Entwurfes ermöglicht, daß lediglich mehr eine Ruhepause mit 15 Minuten gewährt wird und der Rest der Ruhepause im kleinen Einheiten verteilt auf den Tag konsumiert werden kann, was je nach der betrieblichen Organisation den Erfordernissen der Praxis durchaus gerecht wird.

§ 19c - Lage der Normalarbeitszeit:

Mit dieser Bestimmung werden die für Teilzeitbeschäftigten bereits geltenden Einschränkungen des Weisungsrechtes des Arbeitgebers bezüglich der Lage der Arbeitszeit auch für Vollzeitbeschäftigte übernommen. Dies ist insoferne problematisch, als dadurch das Weisungsrecht weitergehend als durch die bisherige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes einschränkt wird: Es werden kumulativ vier Bedingungen für die zulässige Änderung der Normalarbeitszeit durch den Arbeitgeber normiert:

Sachlich gerechtfertigte Gründe:

- Mitteilung mindestens zwei Wochen im vorhinein an den Arbeitnehmer,

- keine entgegenstehenden, berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers,
- keine entgegenstehende Vereinbarung.

Zwar ist durchaus einzusehen, daß die Verschiebung der Lage der Normalarbeitszeit sachlich zu rechtfertigen sein muß und dem keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen dürfen. Nicht einzusehen ist allerdings, warum eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten ist, wenn ohnehin auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen ist. Dies widerspricht den Erfordernissen der Praxis und ist im Sinne der Interessenabwägung auch nicht erforderlich. Weiters ist zu bemerken, daß unklar ist, wie die vierte Bedingung - "keine entgegenstehende Vereinbarung" - zu verstehen ist. Gem § 19c Abs 1 des Entwurfes ist die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung jeweils zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bereits festgesetzt wird. Fraglich ist nun, ob eine solche Vereinbarung auch durch stillschweigende Einhaltung einer bestimmten Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum hin zustande kommen kann, oder ob § 19c Abs 2 Zi 4 nur ausdrückliche oder gar schriftliche Vereinbarungen erfassen will.

Unklar ist weiters, ob nunmehr durch § 19c Abs 2 des Entwurfes auch eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit durch den Arbeitgeber ermöglicht werden soll, wenn die Lage der Normalarbeitszeit durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt ist, d.h., der Arbeitgeber könnte in den dort angeführten Fällen auch in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung eingreifen.

Grundsätzlich ist zwar eine unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf die Veränderbarkeit der Lage der Normalarbeitszeit schon aus Gleichbehandlungsgründen nicht sinnvoll, es sollte aber gegenüber dem derzeitigen Entwurf eine Einschränkung der Voraussetzungen für das einseitige Abgehen des Arbeitgebers von der Lage der Normalarbeitszeit dahingehend vorgenommen werden, daß dies bei Vorliegen von objektiven Gründen und Zumutbarkeit im Hinblick auf berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers zulässig ist.

§ 19e - Abgeltung von Zeitguthaben:

In § 19e Abs 2 des Entwurfes wird festgelegt, daß bei Beendigung des Dienstverhältnisses für Guthaben an Normalarbeitszeit ein Zuschlag von 50% gebührt. Dies gilt lediglich dann nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Zwar ist grundsätzlich richtig, daß im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses und einem Überhang an Normalarbeitszeit diese Zeit als Überstunde zu werten ist, dennoch ist zu berücksichtigen, daß das Dienstverhältnis ja auch einseitig durch den Arbeitnehmer unter Umständen zu einem Zeitpunkt beendet wird, bis zu dem dem Arbeitgeber gar keine Möglichkeit offen stand, Zeitausgleich zu gewähren bzw. die Durchrechnung der Normalarbeitszeit zu beenden. Es müßte daher jedenfalls bei Kündigung durch den Arbeitnehmer und auch bei fristloser gerechtfertigter Entlassung das Guthaben ohne Zuschlag auszuzahlen sein.

§ 19f - Abbau von Zeitguthaben:

Diese Bestimmung sieht vor, daß der Arbeitnehmer - in bestimmten Grenzen - den Zeitpunkt des Zeitausgleiches selbst und einseitig bestimmen kann. Hier müßte auf jeden Fall eine Regelung aufgenommen werden, daß er dies nur nach den betrieblichen Erfordernissen tun kann. Die Regelung des § 19f Abs 2 AZG ist besonders kompliziert und daher für die Praxis nicht geeignet, da sich der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer Mitteilung machen muß, daß er den Zeitausgleich zu einem späteren Zeitpunkt einseitig bestimmen wird, jeweils sehr kompliziert zu errechnen ist. Etwas gemildert wird die einseitige Inanspruchnahme des Zeitausgleiches dadurch, daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber der gewünschten Zeitpunkt mindestens vier Wochen im vorhinein bekanntgeben muß und das Interesse des Arbeitnehmers an der Inanspruchnahme höher zu bewerten sein muß, als ein allenfalls entgegenstehendes betriebliches Interesse. Allerdings wird gerade diese Interessensabwägung in der Praxis nur sehr schwierig durchzuführen sein, da

unterschiedliche Rechtsgüter gegeneinander abzuwägen sind und führt auch die Bestimmung des § 19f Abs 3, wonach der Arbeitgeber binnen 14 Tagen nach der Bekanntgabe der gewünschten Inanspruchnahme von Zeitausgleich eine Klage auf Feststellung des Bestehens eines entgegenstehenden höherwertigen betrieblichen Interesses einbringen muß, nicht zu praktikablen Lösungsmöglichkeiten.

Etwas einfacher handzuhaben wäre allenfalls eine Regelung, wonach innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (z.B. 1 Jahr) zwischen den Arbeitsvertragsparteien eine Regelung über den Konsum des Zeitausgleiches für das Vorjahr zu treffen ist, widrigenfalls etwa dieser Zeitausgleich sodann später mit einem höheren Zuschlag in Geld abzugelten ist. Dies würde auch einen gewissen Druck auf die Vertragsparteien ausüben, den Zeitausgleich tatsächlich zu konsumieren bzw. zu gewähren und wäre einfacher administrierbar als die oben genannte Interessenabwägung. Auch der arbeitsmarktpolitisch wichtige Beschäftigungseffekt von Zeitausgleich anstatt der Bezahlung der Überstundenzuschläge würde dadurch besser gewährleistet sein.

§ 20a - Rufbereitschaft:

Durch diese neue Bestimmung wird klargestellt, daß auch der Zustand der Rufbereitschaft nur für einen begrenzten Zeitraum vereinbart werden kann, was für die betreffenden Arbeitnehmer sicherlich eine Erleichterung im Hinblick auf eine nur schwer zumutbare ständige Verfügbarkeit für den Arbeitgeber bedeutet. Allerdings könnte diese Eingrenzung insbesondere z.B. im Spitalsbereich auch zu Schwierigkeiten in der Bewältigung des Betriebsablaufes führen. Allenfalls sollten durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung Ausnahmebestimmungen ermöglicht werden.

§ 20b - Reisezeit:

Durch diese Bestimmung wird klargestellt, daß Reisezeit dann Arbeitszeit ist, wenn während der Zeit auch Arbeitsleistungen erbracht werden. In den Erläuterungen wird dazu bemerkt, daß auch das Lenken eines Kraftfahrzeugs als Arbeitsleistung zählt, soweit es auf Anordnung des Arbeitgebers geschieht. Dies müßte im Gesetzestext noch klargelegt werden.

§ 26 - Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht:

Ein gewisser "Wehrmutstropfen" ist die Tatsache, daß aufgrund der erweiterten Flexibilisierung der Arbeitszeit auch etwas genauere Aufzeichnungen zur Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften zu führen sein werden. So müssen etwa Beginn und Dauer des Durchrechnungszeitraumes festgelegt werden und gilt dies auch für Gleitzeitrahmen und für die Durchrechnung der Höchstarbeitszeiten. Aufgrund der Durchrechnungsmöglichkeiten ist oft nicht nachvollziehbar, wann nunmehr eine Überstunde vorliegt. Diese Problematik wird durch die Flexibilisierung verstärkt, wobei das Bedürfnis der Arbeitsinspektorate nach Kennzeichnung der als Überstunden zu wertenden Stunden durchaus nachvollziehbar ist. Oftmals wird in der Praxis aber eine Verifizierung, ob eine Stunde als Überstunde oder als Normalstunde zu werten ist, erst nach dem Ende des Durchrechnungszeitraumes möglich sein.

Änderung des Arbeitsruhegesetzes:

Zu § 12a - Ausnahmen durch Kollektivvertrag:

Es ist sehr zu begrüßen, daß nunmehr dem Kollektivvertrag die Regelungsermächtigung für weitere Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

- 11 -

zugewiesen wird. Die bisherige Gesetzes, wonach Ausnahmen durch Verordnung zu regeln waren, führte zu einem hohen administrativen Aufwand, der den wirtschaftlichen Erfordernissen nicht gerecht werden konnte.

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes:

Wie bereits oben mehrfach ausgeführt, ist es aus der Sicht der Rechtsanwaltschaft nicht erforderlich und dogmatisch höchst bedenklich, eine neue Art der Betriebsvereinbarung ins Leben zu rufen, welche der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bedarf.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag
Wien, am 21.10.1996



A handwritten signature in black ink, which appears to read "Dr. Klaus Hoffmann". The signature is fluid and cursive, extending across the width of the text area below it.

Dr. Klaus HOFFMANN
Präsident