

AMSN 271/ME

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



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

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	66-GE / 19 98
Datum:	1. Sep. 1998
Verteilt	3.9.98 U

H. Hofer

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	DW	2418	<i>Datum</i>
-	SP-GSt	Dr Christoph Klein	FAX	2478	27.08.98

Betreff:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz
und das Arbeitsruhegesetz geändert werden

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

Der Präsident:

Mag Herbert Tumpel



Der Direktor:
iA

Dr Josef Wöss

Beilage

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



A-10 41 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundesministerium für Arbeit
Gesundheit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF
Zl.-GE / 19
Datum: , 1. Sep. 1998
Verteilt

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	<i>DW</i>	2418	<i>Datum</i>
-	SP-26	Dr Christoph Klein	<i>FAX</i>	2478	24.8.1998

Betreff:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz
und das Arbeitsruhegesetz geändert werden

Die Bundesarbeitskammer dankt für die Übermittlung des Entwurfes einer Novelle zum Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG) betreffend bestimmte Arbeitnehmer in Apotheken und nimmt dazu Stellung wie folgt.

Ungeachtet der Tatsache, daß die von dem vorgelegten Entwurf betroffenen Arbeitnehmer nicht Mitglieder der Arbeiterkammern sind, hat die Bundesarbeitskammer dennoch größtes Interesse an dem vorgelegten Entwurf und ersucht daher, ihre Anmerkungen zu berücksichtigen. Der Grund für das hohe Interesse der Bundesarbeitskammer liegt - abgesehen von dem generellen Eintreten für humane Arbeitsbedingungen auch für Arbeitnehmer, die nicht AK-Mitglieder sind - im Wunsch, nachteilige Auswirkungen von Sonderregelungen auf die Gesamtsystematik der österreichischen Arbeitszeitgesetzgebung zu vermeiden.

Grundsätzlich wird der Entwurf als Anhebung des Schutzniveaus im Sinne der europäischen Arbeitszeitrichtlinie begrüßt. Natürlich wäre eine weitergehende Angleichung an den den meisten Arbeitnehmergruppen zustehenden Schutzstandard wünschenswert, die Bundesarbeitskammer verkennt jedoch nicht, daß in der speziellen Situation der Apotheken, die die Öffentlichkeit nach bestimmten Turnussystemen rund um die Uhr mit Arzneimitteln zu versorgen haben, größere Spielräume - wie sie eben auch der vorliegende Entwurf vorsieht - erforderlich sind.

Zu den Bestimmungen im einzelnen:

Zu § 19a AZG allgemein:

Daß die Bestimmung Apotheker in Anstaltsapotheken einschließt - anstatt sie in das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) zu transferieren -, ist zwar kritisch zu hinterfragen, kann von der Bundesarbeitskammer zum gegebenen Zeitpunkt aber noch nicht endgültig positiv oder negativ beurteilt werden. Erste Gespräche mit den Vertretern der Einzelgewerkschaften haben ergeben, daß die Verhältnisse in den unterschiedlichen Krankenanstaltentypen (öffentlicher Dienst versus private Träger) und bei den unterschiedlichen Dienstnehmerkategorien (Apothekenleiter, sonstige vertretungsberechtigte Apotheker, Hilfskräfte) so unterschiedlich sind, daß eine endgültige Beurteilung einen sorgfältigen Abklärungsprozeß mit den betroffenen Gewerkschaften voraussetzt, der jetzt zur Haupturlaubszeit nicht durchführbar war. Es wird daher ersucht, den Arbeitnehmerinteressenvertretungen in der Frage der Einbeziehung des Personals von Anstaltsapotheken in das AZG einerseits oder aber in das KA-AZG andererseits noch Zeit für eine endgültige Positionierung einzuräumen.

Zum erfaßten Personenkreis ist weiters anzumerken, daß Apothekenleiter ausdrücklich als Zielgruppe der gesetzlichen Regelung angesprochen werden sollten, um dem allfälligen Irrtum der Arbeitgeberseite vorzubeugen, ein Apothekenleiter sei automatisch - ohne entsprechende Prüfung der dafür maßgeblichen Merkmale - schon aufgrund seiner Bezeichnung leitender Arbeitnehmer und daher vom AZG ausgenommen.

Zu § 19a Abs 2 AZG:

Die Formulierung in § 19a Abs 2 Zi 4 ist etwas unglücklich: Sie könnte vom reinen Wortlaut her so mißverstanden werden, daß eine Wochenarbeitszeit von mehr als 60 Stunden nicht in vereinzelt Wochen sondern nur in einem jedenfalls zu erreichenden Block von vier aufeinanderfolgenden Wochen zulässig wäre. Gemeint ist aber offensichtlich, daß während des gesamten Durchrechnungszeitraumes nie mehr als vier Wochen mit einer höheren Wochenarbeitszeit als 60 Stunden aufeinanderfolgen dürfen. Der Passus sollte entsprechend umformuliert werden, darüber hinaus ersucht die Bundesarbeitskammer, das Verbot von mehr als vier aufeinanderfolgenden Wochen mit einer höheren Arbeitszeit als 60 Stunden nicht nur innerhalb des Durchrechnungszeitraumes, sondern auch über dessen Grenzen hinaus wirksam werden zu lassen. Ansonsten wäre es ja möglich, daß die letzten vier Wochen eines Durchrechnungszeitraumes und die ersten vier Wochen des darauffolgenden Durchrechnungszeitraumes über 60 Stunden hinausgehende Arbeitszeiten aufweisen, sodaß es zur Bildung eines insgesamt achtwöchigen Blocks mit überlangen Arbeitszeiten kommt.

Zu § 19a Abs 3 AZG:

Die Formulierung von Abs 3 geht zu weit. Erstens wird damit nicht nur die Möglichkeit angesprochen, die Grenze zwischen Normalarbeitszeit und Überstundenarbeit zu verschieben (was offensichtlich beabsichtigt war), sondern darüber hinaus dem Kollektivvertrag auch die Befugnis übertragen, Überstundenarbeit auch entgegen berücksichtigungswürdigen Interessen von Arbeitnehmern zuzulassen (im Sinne einer Abweichung von § 6 Abs 2 AZG).

Zweitens erachtet es die Bundesarbeitskammer nicht als notwendig, die Normalarbeitszeit weiter auszudehnen, als dies nach den §§ 5 bzw 5a AZG derzeit für andere Arbeitnehmergruppen möglich ist. Da die §§ 5 und 5a AZG aber durchaus auch für die Apotheker wirksam sind - § 19a greift ja nur insoweit Platz, als er von den sonstigen Bestimmungen des AZG abweicht -, ist Abs 3 wohl überhaupt entbehrlich und stattdessen auf die §§ 5 und 5a AZG zu verweisen.

Zu § 19a Abs 4 AZG:

Daß Abs 4 ohne weiteres hinnimmt, daß die Gewährung von Ruhepausen "aus organisatorischen Gründen nicht möglich" ist, wird in dieser Form abgelehnt. Es ist zwar sinnvoll, daß dann, wenn ein Apotheker in einer Apotheke alleine Dienst im Sinne von Arbeitsbereitschaft versieht, bloß zur Ermöglichung einer nach dem AZG korrekten Ruhepause kein zweiter Apotheker für diese halbe Stunde in den Dienst geholt wird. Für solche Fälle ist es gerechtfertigt, den Entfall der Ruhepause zu ermöglichen, vorausgesetzt, im Verlauf eines solchen Dienstes gibt es genügend Zeiten der Arbeitsbereitschaft, die dem Arbeitnehmer eine pausenähnliche Erholung ermöglichen. Die jetzige Formulierung geht jedoch über dieses Anliegen hinaus und könnte leicht von Arbeitgebern etwa in folgendem Sinne mißverstanden werden: "Sie können die Mittagspause heute aus 'organisatorischen Gründen' nicht konsumieren, wir haben so viel Kundschaft da...".

Die Formulierung in Abs 4 wäre demnach auf Fälle der Allein-Arbeit in der Apotheke bei gleichzeitigem erheblichem Umfang von Arbeitsbereitschaft zu reduzieren.

Zu § 19a Abs 4 und 5 AZG:

Soweit in Abs 4 und Abs 5 zusätzliche Ruhezeitblöcke zu gewähren sind, sollte festgeschrieben werden, daß der Verbrauchszeitpunkt im Einvernehmen festzulegen ist, bzw - falls kein Einvernehmen zustande kommt - ähnlich wie beim Verbrauch der Ersatzruhe nach dem ARG ein automatischer Verbrauchszeitpunkt im Gesetz definiert wird. Vorgeschlagen wird mangels Einigung der Verbrauch der Ausgleichsruhezeit unmittelbar vor Beginn der nächstfolgenden wöchentlichen Ruhezeit.

Zu § 19a Abs 6 bis 9 AZG:

Die Bundesarbeitskammer akzeptiert, daß im Zusammenhang mit der Vertretung von Apothekenleitern und mit der Erreichbarkeit von Apothekenleitern oder anderen vertretungsberechtigten Apothekern gemäß § 8 Abs 3 Apothekengesetz Einsatzzeiten legalisiert werden, die noch über die Arbeitszeiten gemäß den bisher behandelten

Bestimmungen hinausgehen. Da damit jedoch außerordentlich hohe zeitliche Belastungen einhergehen können, legt die Bundesarbeitskammer größten Wert auf sorgfältigste Abgrenzung der diesbezüglichen Tatbestände und genaue Prüfung der in diesem Zusammenhang verwendeten arbeitszeitrechtlichen Begriffe. Auf der Basis dieser Grundprinzipien verlangt die Bundesarbeitskammer eine Neuordnung der Absätze 6 bis 9 wie im folgenden dargelegt.

Die bloße tatbestandliche Orientierung an § 8 Abs 3 Apothekengesetz bewirkt einen zu weiten Anwendungsbereich der zusätzlichen Einsatzmöglichkeiten. Entscheidend muß die tatsächlich zu erwartende Belastung der Apotheker sein, die sich an der jeweiligen Turnusbildung orientiert. Das aus den vorgesehenen Ausdehnungsmöglichkeiten resultierende Belastungsniveau kann nur dann auf ein vernünftiges Ausmaß begrenzt bleiben, wenn das Einzugsgebiet der jeweiligen Apotheke im konkreten Anwendungsfall nicht zu groß ist. Die Erweiterungen können daher nach Ansicht der Bundesarbeitskammer nur für solche Apotheken in Frage kommen, die nur ihr eigenes Einzugsgebiet oder höchstens das einer einzigen anderen Apotheke versorgen (Turnus 1 oder Turnus 2).

Das heißt: Eine erweiterte Rufbereitschaftsregelung und zusätzliche Überstundenleistungen für Apotheker dürfen nur Apotheken ermöglicht werden, die entweder alleine ununterbrochen in Bereitschaft sind oder sich nur mit einer einzigen anderen Apotheke in der Bereitschaft abwechseln.

Für die zusätzlichen Überstunden gemäß Abs 6 wird nur für Apothekenleiter ein echter Bedarf gesehen; für andere vertretungsberechtigte Apotheker kann nach Ansicht der Bundesarbeitskammer mit dem regulären Überstundenkontingent bzw der Regelung gemäß Abs 2 durchaus das Auslangen gefunden werden.

Dezidiert lehnt die Bundesarbeitskammer die Verwendung des Begriffes "Rufbereitschaft" in den Absätzen 7 und 8 ab. Rufbereitschaft im Sinne des AZG und auch des KA-AZG ist nicht Arbeitszeit, sondern - in gewissem Ausmaß beschränkte - Freizeit. Als solche kann sie aus Sicht der Bundesarbeitskammer jedoch nur bewertet werden, wenn der überwiegende Freizeitcharakter nicht verloren geht, der Arbeitnehmer also über eine einigermaßen normale Bewegungsfreiheit verfügt und nicht mit einer übergroßen Anzahl

selbstverständlich und regelmäßig eintretender Einsatzfälle rechnen muß. Offenbar wird aber aus standesethischen und haftungsrechtlichen Erwägungen sowie ganz einfach unter dem Gesichtspunkt der Kundenfreundlichkeit davon ausgegangen, daß die rasche Erreichbarkeit des nicht unmittelbar in der Apotheke dienstbereiten Apothekers gemäß § 8 Abs 3 Apothekengesetz mit 10 bis 15 Minuten zwischen dem Läuten des Patienten und der Aufnahme der Tätigkeit durch den Apotheker definiert ist. Es dürfte in der Praxis auch durchaus mit mehreren Inanspruchnahmen pro Nacht zu rechnen sein. Eine derartig enge Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitsplatz kann aber selbstverständlich nicht mehr als Freizeit - und damit Rufbereitschaft im Sinne des AZG - qualifiziert werden (vgl. dazu ausführlich Klein, Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz [1998] 37 ff).

Der Arbeitnehmer wäre ja gezwungen, seinen Wohnsitz in einem höchstens 15minütigen Radius rund um die Apotheke zu wählen und auch Freizeitaktivitäten nur innerhalb dieses Umkreises nachzugehen oder aber - was offensichtlich auch der häufig geübten Praxis entspricht - sich in Wirklichkeit während der angeblichen "Rufbereitschaft" in der Apotheke selbst bereit zu halten. Würde der Gesetzgeber nun solche Verhältnisse als Rufbereitschaft bezeichnen, wäre damit im Sinne einer einheitlichen Terminologie innerhalb des AZG, aber auch im KA-AZG der Schluß zulässig, unter dem Begriff "Rufbereitschaft" wären ganz allgemein auch solche Bereitschaften zu subsumieren, in denen der Arbeitnehmer innerhalb von wenigen Minuten die Arbeit aufzunehmen hat. Fälle in Branchen aller Art, die derzeit ganz eindeutig als Arbeitsbereitschaft zu qualifizieren und dementsprechend auch in die Arbeitszeit einzurechnen sind, könnten dann als "Rufbereitschaft" in die Freizeit der Arbeitnehmer verlagert werden. Gegen eine derartige Veränderung des Begriffsgefüges im Arbeitszeitrecht muß sich die Bundesarbeitskammer nachdrücklich verwahren. Es wird daher dringend ersucht, anstelle des Begriffes "Rufbereitschaft" einen anderen Begriff unter Verweis auf § 8 Abs 3 Apothekengesetz - wo von "rascher Erreichbarkeit" gesprochen wird - einzusetzen.

Abs 8 verweist offensichtlich auf die Möglichkeit gemäß § 20 a Abs 2 Z 2 AZG, nämlich die Unterbrechbarkeit der täglichen Ruhezeit im Zusammenhang mit einer Rufbereitschaft. Es erscheint sinnvoll, in Abs 8 auch durch eine entsprechende Formulierung ausdrücklich klarzustellen, daß es hier nicht um eine völlige Beseitigung der Ruhezeit, sondern lediglich um eine Unterbrechung geht, die Gesamtdauer der Ruhezeit in Summe

also der jeweils gesetzlich bzw kollektivvertraglich vorgeschriebenen Dauer entsprechen muß.

Die Festlegung eines Ausgleichszeitraumes für vertretende Apotheker - die übrigens auch die interne Vertretung erfassen sollte - gemäß Abs 9 läßt einige Fragen offen:

Wie kann verhindert werden, daß der betreffende Apotheker, anstelle den Ausgleichszeitraum zu konsumieren, die nächste Apothekerstelle antritt?

Kann seitens des Arbeitsinspektorats gegen den zweiten Arbeitgeber - der vielleicht gar nichts von dem noch laufenden Ausgleichszeitraum weiß - überhaupt die Verletzung der Bestimmung über den Ausgleichszeitraum geltend gemacht werden?

Wie sieht in diesem Fall der Doppelbeschäftigung die arbeitsvertragsrechtliche Situation aus; kann insbesondere der erste Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen Verstoßes gegen das Konkurrenzverbot fristlos entlassen?

Wie kann - unabhängig vom Verhalten der Kollektivvertrags- bzw Arbeitsvertragspartner - sichergestellt werden, daß der Arbeitnehmer während des Ausgleichszeitraumes sein regelmäßiges Entgelt weiter bezieht, also nicht schon unter rein ökonomischem Druck versucht, in dieser Zeit einen neuen Arbeitsplatz anzutreten?

Eine sinnvolle und tatsächlich auch arbeitnehmerschutzrechtlich vollziehbare Lösung wird am ehesten durch eine Verknüpfung mit der Tätigkeit der Gehaltskasse gemäß dem Gehaltskassengesetz möglich sein. Die Gehaltskasse muß in die Lage versetzt werden, dafür zu sorgen, daß erstens ein neues legales Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes angetreten werden kann und daß zweitens die Entgeltzahlung im Ausgleichszeitraum weiterläuft.

Weiters ist anzumerken, daß für den Fall nicht ganzwöchiger Vertretungen Abs 9 um eine entsprechende Aliquotierungsregelung ergänzt werden sollte.

Zum ARG:

Zur Änderung des ARG ist noch einmal darauf hinzuweisen, daß der Begriff "Rufbereitschaft" in § 21 Abs 3 ARG durch einen auf § 8 Abs 3 Apothekengesetz verweisenden Begriff ersetzt werden muß.

Abschließend ersucht die Bundesarbeitskammer um Berücksichtigung ihrer Anmerkungen und regt an, angesichts der sehr spezifischen und mit anderen Arbeitnehmergruppen schwer vergleichbaren Situation der betroffenen Arbeitnehmer und der Komplexität der auch in dieser Stellungnahme angesprochenen Fragestellungen vor dem Abschluß der Arbeiten an dem bevorstehenden Ministerialentwurf noch mündliche Konsultationen mit den Interessenvertretungen durchzuführen.

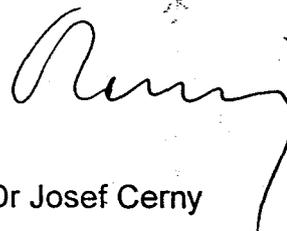
Der Präsident:



Mag. Herbert Tumpel



Der Direktor:



Dr Josef Cerny