



15/SN-271/ME

ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG

GZ: 13/01 98/3617

An das
Bundesministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl.-GE / 19
Datum: - 3. Sep. 1998	
Verteilt

A. Hajek

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz
geändert werden;
Zl. 52.001/24-2/98

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag erstattet zu den im Betreff angeführten
Gesetzesentwurf nachfolgende

STELLUNGNAHME:

Da es sich bei der vorliegenden Novelle im wesentlichen um Anpassungen an die EU-
Richtlinie handelt, bestehen im Grundsatz keine Einwände seitens des Österreichischen
Rechtsanwaltskammertages.

Zu den einzelnen Bestimmungen ist aus der Sicht der Rechtsanwaltschaft aber folgendes
auszuführen:

1.2.1. -zu § 19 a:

Verfassungsrechtliche Probleme im Hinblick auf die abweichende Behandlung der in Abs 1 genannten Dienstnehmer (z.B. Sachlichkeit der Differenzierung im Hinblick auf die Möglichkeit erhöhten Personaleinsatzes) und europarechtliche Probleme (Richtlinienkonformität) sind denkbar.

Aufgrund Art 6 Nr. 2 der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23.11.1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung = CELEX Nr. 393L0104; im weiteren "Richtlinie") ist bei Ausschöpfung der Möglichkeit gem § 19 a Abs 2 Z 3 der geplanten Novelle zum AZG die Richtlinienkonformität zu bezweifeln. Art 17 Abs 2 Nr. 2.1. der Richtlinie läßt lediglich hinsichtlich des Durchrechnungszeitraumes in Art 16 Abweichungen zu, nicht aber hinsichtlich der durchschnittlichen wöchentlichen Höchst- arbeitszeit von 48 Stunden. Für deren Einhaltung unter Zugrundelegung eines allenfalls längeren Beobachtungszeitraumes werden hingegen keine Anordnungen getroffen, außer daß Zeiten der Arbeitsbereitschaft gem Art 2 Nr. 1 der Richtlinie jedenfalls als Arbeitszeit gelten. Dieses Problem besteht aber bereits für das geltende Arbeitszeitrecht, vor allem aber auch hinsichtlich des Krankenanstaltenarbeitsgesetzes. Es wäre richtig aus Anlaß der Novelle eine Klarstellung vorzunehmen.

1.2.2. - zu § 19a Abs 5:

Die in den Erläuterungen vertretene Ansicht, daß die Zulässigkeit der Teilung von Ausgleichsruhezeiten in der in den Erläuterungen angeführten Weise bejaht werden könne und diese auf § 19 a Abs 5 AZG anwendbar sei, kann insofern nicht geteilt werden, als sich diese Regelung aus dem Gesetzestext nicht ergibt. Die Erläuterungen und die darin enthaltenen Hinweise können nicht die gesetzliche Regelung ersetzen.

Wenn eine Teilbarkeit der Ausgleichsruhezeiten für den einzelnen Dienst zulässig sein soll, wäre demnach eine Klarstellung im Gesetz zu erwarten. Vor allem ergibt sich aus dem Gesetzestext nicht, daß Restzeiten nach teilweisem Abbau von Ausgleichsruhezeiten, die ein Mehrfaches von 11 Stunden betragen, im Zusammenhang mit anderen Ruhezeiten gewährt werden können. Aus dem Gesetzestext ist vielmehr argumentierbar, daß die Ausgleichsruhezeit entweder ungeteilt oder zumindest in einem Restausmaß von mehr als 11 Stunden zu gewähren ist, widrigenfalls der durch Teilabbau verbleibende Rest

jedenfalls mit 11 Stunden zu gewähren ist. Aus Art 17 Abs 2 Z 2.1. lit c der Richtlinie ist eine Mindestverlängerungsdauer nicht zu erschließen, wobei sogar die Mindestruhezeit von 11 Stunden aus den genannten Gründen unterschritten werden könnte. Jedenfalls müßte ein allfälliger Rest nach der Richtlinie nicht 11 Stunden betragen.

Es wäre daher eine gesetzgeberische Klarstellung im Gesetzestext und nicht in den Erläuterungen erforderlich.

1.2.3. - zu § 19 a Abs 6:

Die Zulassung von bis zu 10 weiteren Überstunden durch Kollektivvertrag ist zumindest insoweit eine unklare Formulierung, als offen bleibt, ob sich diese Berechtigung auf die in § 7 Abs 1 bestimmte Begrenzung der Überstunden pro Woche oder pro Jahr oder auf beide Begrenzungen bezieht. Aus § 9 Abs 3 Z 1 idF der Novelle ist zu schließen, daß die Berechtigung jedenfalls für die Ausweitung der Überstundenanzahl pro Woche gilt. Unklar bleibt, ob auch (kumulativ) die höchstmögliche Überstundenanzahl pro Jahr um 10 weitere Überstunden ausgedehnt werden darf, was aufgrund des pauschalen Verweises auf § 7 Abs 1 an sich zu erwarten ist. Eine Klarstellung wäre auch hier wünschenswert.

Die Erläuterungen beziehen sich offensichtlich nur auf die Wochenüberstundenzahl und verstehen Abs 6 dahin, daß anstelle von 5 Überstunden 10 Überstunden treten (sohin nicht zusätzlich 10 Überstunden), sodaß nur die höchstzulässige Wochenüberstundenzahl von dieser Regelung betroffen sein soll. Dem Gesetzestext ist dieses Ergebnis nicht zu entnehmen, sodaß eine Klarstellung zweckmäßig wäre.

Weiters wird dem Art 6 der vorzitierten EU-Richtlinie offensichtlich widersprochen, wenn nicht sichergestellt ist, daß zumindest durchschnittlich (Durchrechnungszeitraum gem Art 16 Nr. 2 der Richtlinie in der Dauer von 4 Monaten zwar abweichbar, Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit pro 7-Tages-Zeitraum von 48 Stunden, jedoch nicht abweichbar) eine höchstens 48-stündige Arbeitszeit je 7-Tages-Zeitraum erreicht wird. Hiefür gewährt Art 17 Abs 2 der Richtlinie keine Ausnahme. Dieses Problem ist allerdings auch bereits im geltenden Arbeitszeitrecht gegeben.

1.2.4. - zu § 19 a Abs 7:

Wenn auch 13 Wochen zeitlich 3 Monaten entsprechen, wäre vor allem bei Bezugnahme auf § 20 a Abs 1 die Verwendung einer vergleichbaren Diktion zweckmäßig, es sei denn es ist nicht der gleiche Zeitraum gemeint. Dieser Schluß könnte durch die Verwendung des Worte "Kalenderwochen" indiziert werden, welche von Montag bis Sonntag reichen, wohingegen 3 Monate bis zum datumsgleichen Tag des drittfolgenden Monats reichen. Den Erläuterungen ist kein entsprechender Hinweis zu entnehmen. Eine Sinnhaftigkeit einer solchen kalenderwochenbezogenen Regelung im Gegensatz zur Monatsregelung des § 20 a Abs 1 AZG ist ebenfalls nicht zu erkennen.

1.2.5 - zu § 19 a Abs 8:

Eine Bezugnahme auf § 20 a Abs 2 Z 2 1. Satz läßt die Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit im Hinblick darauf, daß dort nur diese Richtlinien geregelt werden, erwarten. Wenn, wie sich aus den Erläuterungen und dem bloßen Gesetzestext ohne Berücksichtigung des Inhaltes von § 20 a Abs 2 Z 2 1. Satz ergibt, tatsächlich eine Verlängerung der wöchentlichen Ruhezeit zulässig sein soll, wäre eine solche Klarstellung in der Novelle zweckmäßig.

1.2.6. - zu § 19 a Abs 9:

Mit einer Verlängerung der Dienstverhältnisse entstehen Konsequenzen in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht insoweit, als die Versicherungszeiten und demgemäß alle davon abhängigen Rechtsinstitute zeitlich verlängert und betroffen werden. Es wird daher gemäß den Ausführungen im Vorblatt zum Entwurf nicht zutreffen, daß keine zusätzlichen Kosten erwachsen. Hingegen ist nicht auszuschließen, daß den Sozialversicherungsträgern zusätzliche Kosten erwachsen, weil die Verlängerung zeitlich zu einer Verteilung des Entgeltes auf einen längeren Zeitraum führt.

In zivilrechtlicher Hinsicht ergibt sich die Konsequenz, daß zeitbezogene Ansprüche (etwa Sonderzahlungsansprüche, Urlaubsansprüche) im Verhältnis zur verlängerten Dauer des Dienstverhältnisses anwachsen.

Darüber hinaus entstehen Probleme im Zusammenhang mit der Eingehung anderer Arbeitsverhältnisses während dieses Ausgleichszeitraumes, so etwa auch der Leistung von Arbeiten bei anderen Dienstgebern, insbesondere im Hinblick auf das Konkurrenzverbot nach § 7 AngG. Auch wird in diesen Fällen der arbeitnehmerschutzrechtliche Aspekt der Ausgleichszeit nicht erreicht.

Es wäre richtig eine Klarstellung vorzunehmen, wonach die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf die genannten Ansprüche ohne Einfluß ist.

Im übrigen fordert die Richtlinie keineswegs zwingend die Gewährung von Ausgleichsruhezeiten im Dienstverhältnis, sondern erlaubt in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, die die Einräumung eines anderweitigen angemessenen Schutzes (Art 17 Abs 2). Eine flexible Regelung unter Einbeziehung und Berücksichtigung objektiver Gründe wäre daher zu begrüßen.

Beigelegt wird ferner eine Stellungnahme des Ausschusses der Tiroler Rechtsanwaltskammer vom 22.07.1998, auf deren zutreffende Ausführungen verwiesen wird.

Mit vorzüglicher Hochachtung

ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG

Wien, am 31. August 1998




Dr. Klaus HOFFMANN
Präsident