

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1011 Wien

| | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|-------------|----------|------------|
| Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom | Unser Zeichen, BearbeiterIn | Klappe (DW) | Fax (DW) | Datum |
| 452.001/5-III/7/2004 | MagFr/Fr | 247/262 | 552 | 05.05.2004 |

Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz hinsichtlich des fliegenden Personals geändert werden

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben angeführten Entwurfes und verweist diesbezüglich auf die Stellungnahme der zuständigen Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, der er sich anschließt.

Wir übermitteln hiermit den Text dieser von der Bundessektion Verkehr – Fachgruppe Bordpersonal erarbeiteten Stellungnahme und ersuchen um Berücksichtigung der darin enthaltenen Forderungen bzw. Anregungen.

Zum Artikel 1

Zu § 18 e AZG:

Wir treten entschieden gegen die in den Erläuterungen zum § 18 e aufgestellte Behauptung auf, die übermäßige Beanspruchung des Kabinenpersonals habe nur in Sonderfällen negative Auswirkungen auf die Verkehrssicherheit und sei daher aus luftfahrtrechtlicher Sicht eher sekundär. Das Kabinenpersonal hat an Bord klar definierte Aufgaben, die im Interesse der Sicherheit der Passagiere, aber auch - wie z.B. im Fall von Bränden an Bord - im Interesse der Sicherheit des gesamten Luftfahrzeugs jederzeit erfüllt werden können müssen. Dazu muss - ebenso wie beim Cockpitpersonal - während des gesamten Fluges sichergestellt sein, dass das Kabinenpersonal ausgeruht und auch sonst zur Erfüllung dieser Aufgaben in der Lage ist. Die Relativierung dieser Notwendigkeit auf "Sonderfälle" wird entschieden zurückgewiesen. Natürlich sind alle Notfälle "Sonderfälle", was aber nichts daran ändert, dass das gesamte Bordpersonal im Interesse der Sicherheit immer auf Notfälle vorbereitet sein muss! Dabei ist die Besatzung im Sinne von Crew Resource Management als Team zu sehen, das nicht in "primäre" und "sekundäre" Bestandteile getrennt werden kann!

Die gewählte Art der Umsetzung der Richtlinie gibt dem betroffenen Personal wenige Rechte zur Durchsetzung, da es kein klares und direktes Recht auf Einhaltung der

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Seite - 2 -

Regelungen der Richtlinie gibt, und das BMVIT durchaus berechtigt ist, in Einzelfällen Abweichungen vom Anhang 1 der Verordnung nach §131 LFG (AOC-V) zu bewilligen. Insbesondere fehlt sowohl im AZG als auch im Anhang 1 zur AOC-V eine Regelung, die Abweichungen von den Höchstarbeitszeiten gemäß 2000/79/EG ausschließt.

2000/79/EG stellt gemäß Klausel 1 Z 2 des Anhangs eine spezifischere Regelung zu 93/104/EG dar, die im AZG/ARG umgesetzt ist. Es ist unklar, weshalb die spezifischere Regelung nicht ebenfalls ins AZG/ARG aufgenommen, sondern lediglich als verpflichtender Bestandteil von Bescheidaufgaben in einer Verordnung zum LFG geregelt wird.

Durch den Verweis des AZG auf Bescheide nach der AOC-V wird die Kontrolle der Einhaltung für das VAI wesentlich erschwert, da die Bestimmungen der 2000/79/EG für jedes Unternehmen in unterschiedlich formulierten und unterschiedlich aufgebauten Bewilligungsbescheiden "versteckt" sind, obwohl in jedem Fall dieselben Regeln einzuhalten sind. Dies kann schon im Interesse einer einfachen und sparsamen Verwaltung nicht zweckmäßig sein.

Weiters wird durch die gewählte Art der Umsetzung eine Doppel-Zuständigkeit von VAI (gemäß AZG) und OZB (gemäß AOC-V) für die Einhaltung dieser Regeln begründet.

Es ist überdies fraglich, ob die Umsetzung jener Bestimmungen der 2000/79/EG, die nicht unbedingt direkt sicherheitsrelevant sind (wie z.B. die festzulegenden freien Tage), überhaupt durch die Verordnungsermächtigung des §131 LFG erfasst sind.

2000/79/EG sollte daher zur Gänze ins AZG/ARG übernommen werden.

Zu §28 AZG:

Der Strafrahmen ist ungenügend, da selbst die Höchststrafe im Wiederholungsfall nur einen Bruchteil der Personalkosten für eine Flugbesatzung ausmacht, und ein bewusstes In-Kauf-Nehmen einer personellen Unterdeckung und daraus resultierender Strafen einkalkuliert werden könnte.

Zu §32 AZG:

2000/79/EG ist mit der bereits zur Begutachtung vorgelegten Novelle zur Verordnung nach §131 LFG (AOC-V) und der gegenständlichen Novelle nicht vollständig umgesetzt.

Konkret fehlen folgende Regelungsinhalte aus dem Anhang zu 2000/79/EG:

?? Aus Klausel 4:

Z 1 b) Das Recht auf Versetzung bei gesundheitlichen Problemen durch Nachtarbeit ist nicht geregelt.

?? Klausel 6 ist nicht umgesetzt:

Die Bestimmungen des Anhang 1 Z 1 zur AOC-V beziehen sich nur auf die Vermeidung von Ermüdungserscheinungen. Klausel 6 ist allgemeiner gehalten und umfasst z.B. auch den Schutz vor Burn-Out, das durch nicht dem Arbeit-

Seite - 3 -

nehmer angepasste Arbeit auch dann auftreten kann, wenn der Arbeitnehmer im Einzelfall durchaus ausgeruht ist.

?? Klausel 7 ist nicht umgesetzt.

?? Klausel 8 Z 3 (möglichst gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr) ist nicht umgesetzt.

Zum Artikel 2

Zu §1 ARG i.V. mit §19 (4) ARG:

Bislang galt für Arbeitnehmer in Betrieben ohne kollektivvertragliche Regelung der Wochenruhe das ARG. Mit der Novelle wird auch Flugpersonal ohne entsprechende kollektivvertragliche Regelungen ausgenommen. Gemäß Artikel 2 Z (2) der 2000/79/EG ist die Durchführung der Richtlinie jedoch unter keinen Umständen ein hinreichender Grund zur Rechtfertigung einer Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie abgedeckten Bereichen. Genau dies wäre jedoch der Fall.

Dem Hinweis in den Erläuterungen, dass die Regelung der freien Tage für die Arbeitnehmer günstiger sei, ist entgegenzuhalten, dass die zu gewährenden freien Tage beliebig auf den Kalendermonat verteilt werden können, und auch einzeln gegeben werden können. Damit ist keine wöchentliche Mindestruhe sichergestellt, und es wären auch sehr lange Zeiträume ohne längere Ruhephase möglich. Dies mit den Notwendigkeiten des Flugbetriebes zu begründen entspricht nicht der Praxis, da auch im Flugbetrieb problemlos eine wöchentliche 36-Stunden-Ruhe eingehalten werden kann.

Zu den §§19 und 32 ARG:

Gemäß 2000/79/EG Anhang, Klausel 9 sind die freien Tage im Voraus bekannt zu geben und müssen auch frei von Arbeits- und Rufbereitschaft sein. Beide Bedingungen sind im Entwurf zum §19 nicht umgesetzt.

Die Strafbestimmungen des § 27 ARG sind unzureichend, da ein Einsatztag einer Besatzung teurer ist als die Höchststrafe bei Nichteinhaltung der Mindestanzahl der freien Tage gemäß §19. Eine unzureichende Personalabdeckung unter Inkaufnahme gelegentlicher Strafen ist somit bewusst kalkulierbar.

Zu den Erläuterungen betreffend die Kosten der Neuregelung ist zu bemerken, dass die Arbeits- und Ruhezeiten des Flugpersonals in der Praxis bisher keiner Prüfung durch das VAI unterlagen, da man dort die Rechtsansicht vertrat, die Prüfung durch das BMVIT als Aufsichtsbehörde des Luftverkehrsunternehmens sei ausreichend. Da dies nach der Neuregelung nicht mehr gilt, wird auch eine Ausweitung der Prüfungstätigkeit des VAI auf die Arbeits- und Ruhezeiten des fliegenden Personal nötig sein, womit es de facto sehr wohl zu einem erhöhten Aufwand kommt.

Fritz Verzetnitsch
Präsident

Dr. Richard Leutner
Leitender Sekretär