



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

A-6010 Innsbruck
Maximilianstraße 7
Postfach 243
Telefon 0800 / 22 55 22 - .. DW
Telefax 0800 / 22 55 22 - 1208
internet: www.ak-tirol.com
DVR 0095541

Frau Nationalratspräsidentin
Mag. Barbara Prammer
Sozialdem. Parlamentsfraktion
Dr.-Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

Eingelangt am

Zl: 24. Mai 2007

G.-Zl.: Va6/2892/07/Dünser

Sachbearbeiter

Hr. Dr. Radner

Klappe

1400

Innsbruck,

21.5.2007

Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Betrifft: Gesetzesentwurf zur Novelle des Arbeitszeitgesetzes

Beilage: Ablehnende Stellungnahme der Arbeiterkammer Tirol

REPUBLIK ÖSTERREICH PARLAMENTSDIREKTION
Eingel. 29. Mai 2007
Zl.
Bl.

RLW

Sehr geehrte Frau Nationalratspräsidentin Mag. Prammer!

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol darf Ihnen zur Kenntnis bringen, dass wir dem derzeitigen Entwurf zur Novelle des Arbeitszeitgesetzes ablehnend gegenüberstehen. Wir sind der Auffassung, dass gerade das Arbeitszeitrecht eine besonders wichtige sozialpolitische Materie darstellt, denn es geht dabei nicht nur um das vorrangige Ziel, die Arbeitnehmer vor der übermäßigen Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft zu schützen, sondern auch um auch wichtige gesundheitspolitische sowie kultur-, bildungs- und gesellschaftspolitische Weichenstellungen.

Die wichtigsten Gründe, warum die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol den gegenwärtigen Gesetzesentwurf ablehnt, lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Es ist mit einem signifikanten Anstieg von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu rechnen, ohne dass diesbezügliche Auswirkungen einer begleitenden Evaluierung – etwa durch die AUVA - zugeführt werden.
- Somit besteht die konkrete Gefahr, dass der durch eine Ausdehnung der Arbeitszeiten bewirkte betriebswirtschaftliche Vorteil der Unternehmen durch höhere volkswirtschaftliche Schäden (zB krankheitsbedingte Ausfallzeiten, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Frühpensionierungen wegen Invalidität und Berufsunfähigkeit sowie Schädigungen Dritter durch übermüdete Arbeitnehmer) und durch das mit den Arbeitsunfällen verbundene menschliche Leid „teuer erkaufte“ ist.
- Die im Entwurf vorgesehene „Arbeitszeitflexibilisierung“ orientiert sich beinahe ausschließlich an den wirtschaftlichen Bedürfnissen und Gegebenheiten der Arbeitgeber und zwingt den Arbeitnehmern einen nach den „Betriebserfordernissen“ angepassten Arbeits- und Lebensrhythmus auf, ohne ihnen eine größere Gestaltungsfreiheit nach individuellen persönlichen und familiären Bedürfnissen zu eröffnen.

- Es ist evident, dass an zehnstündigen Arbeitstagen (Arbeitsbeginn zB 8.00 Uhr, Verlassen des Arbeitsplatzes bei halbstündiger Mittagspause um 18.30 Uhr bzw bei Überstunden um 20.30 Uhr) sowie bei 12-Stunden-Schichten eine Teilnahme des Arbeitnehmers am Familienleben oder sonstigen gesellschaftlichen Anlässen sowie die Erledigung persönlicher Angelegenheiten untertags ausgeschlossen ist.
- Durch die zulässige Implementierung von Arbeitszeitmodellen mit überlangen Arbeitszeiten durch Arbeitsvertrag in betriebsratslosen Betrieben wird für den Arbeitgeber ein starker wirtschaftlicher Anreiz geschaffen, die Errichtung von Betriebsräten zu verhindern und damit das Betriebsrätewesen als ein Fundament der österreichischen Sozialpartnerschaft geschwächt.
- Die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten bleibt deutlich billiger als die Überstundenarbeit von Vollzeitbeschäftigten, sodass immer noch keine Kostengerechtigkeit zwischen beiden Beschäftigungsformen hergestellt ist.

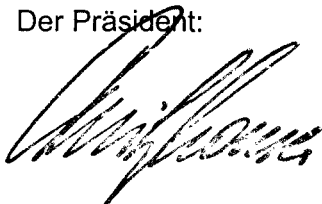
Zu Ihrer näheren Information haben wir uns erlaubt, unsere an die Bundesarbeitskammer sowie direkt an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übermittelte Stellungnahme zum Gesetzesentwurf in Kopie beizulegen.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol darf Sie daher höflich ersuchen, uns nach Möglichkeit im weiteren Gesetzgebungsverfahren bei diesem wichtigen sozialpolitischen Anliegen zu unterstützen und steht Ihnen selbstverständlich für weitere nähere Informationen jederzeit sehr gerne zur Verfügung.

Wir verbleiben

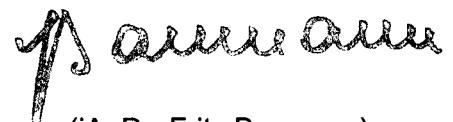
hochachtungsvoll

Der Präsident:



(Friedrich Dinkhauser)

Der Direktor:



(iA. Dr. Fritz Baumann)



Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Tirol

A-6010 Innsbruck
Maximilianstraße 7
Postfach 243
Telefon 0800/22 55 22 - ... DW
Telefax 0800/22 55 22 - 1208
internet: www.ak-tirol.com
DVR 0095541

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
zH Herrn Ministerialrat Mag. Hans Binder
Stubenring 1
1011 Wien

Vorab per Fax: 01/7158257

Ihr Zeichen: BMWA 462.301/0021-III/7-2007

G.-Zl.: /07/hb Sachbearbeiter Dr. Thomas Radner Klappe 1400 Innsbruck, 18.5.2007
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitszeitgesetz 1984 geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol dankt für die Übermittlung des Entwurfs eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitszeitgesetz 1984 geändert werden und nimmt zu diesem Gesetzesentwurf wie folgt Stellung:

A. Allgemeines

Dem **Arbeitszeitrecht** liegen neben dem vorrangigen Ziel, die Arbeitnehmer vor der übermäßigen Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft durch den Arbeitgeber zu schützen, auch **gesundheits-, kultur-, bildungs- und gesellschaftspolitische Zielsetzungen zu Grunde**. Die gesetzlichen Höchstgrenzen der Tages- und Wochenarbeitszeit sollen einerseits die Gesundheit des Arbeitnehmers schützen und andererseits dazu dienen ihm Freizeit zu sichern, damit er seinen privaten Interessen nachgehen und auch am gesellschaftlichen Leben teilnehmen kann.

Damit **ausreichend Lebenszeit** für die Familie, Freizeit und Regeneration bleibt, ist es notwendig, dass die Normen des Arbeitszeitrechts dem Arbeitnehmer einen **ausreichenden - seiner Disposition unterliegenden - Freizeitraum** sichern. „**Arbeitszeitflexibilisierungen**“ hingegen, welche sich **lediglich an den wirtschaftlichen Bedürfnissen** und Gegebenheiten der Arbeitgeber orientieren und den Arbeitnehmern einen nach den „**Betriebserfordernissen**“ angepassten **Arbeits- und Lebensrhythmus aufzwingen**, ohne ihnen eine größere Gestaltungsfreiheit nach individuellen persönlichen und familiären Bedürfnissen zu eröffnen, sind aus familien- und gesellschaftspolitischen Gründen **abzulehnen**.

Der vorliegende Gesetzesentwurf, der in erster Linie durch Erhöhung der täglichen Normal- und Höchstarbeitszeitgrenzen gekennzeichnet ist, bietet dem Arbeitnehmer lediglich in § 4b Abs 4 (Gleitzeit) eine tatsächliche Gestaltungsmöglichkeit bzw bringt ihm nur durch § 4a Abs 4 (verlängerte Freizeitphase möglich) einen wirklichen Vorteil. Der überwiegende Teil der geplanten „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ führt ausschließlich dazu, dass die täglichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer noch stärker an die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden können, ohne dass auf persönlich gestaltbare (längere) Ruhe- bzw Freizeitphasen ausreichend und angemessen Rücksicht genommen wird.

Arbeitgeber werden es demnach ohne besondere Einschränkung in der Hand haben, ihre Arbeitnehmer bis an die im Gesetzesentwurf enthaltenen Grenzen zu beschäftigen. Dies wird wiederum zum **beschäftigungspolitisch fatalen Effekt** führen, dass **immer weniger Menschen immer mehr arbeiten müssen**, während **andere Menschen ohne Arbeit** und somit auf die entsprechenden Sozialleistungen angewiesen sind

Wichtige und begrüßenswerte Fortschritte stellen aus Sicht der Arbeiterkammer Tirol die Vereinfachung der Regelung über den Abbau von Zeitguthaben in § 19f des Entwurfs sowie die Erhöhung der Strafrahmen zur verbesserten Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes in § 28 des Entwurfs dar.

B. Mangelnde Bedachtnahme auf den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern - jedenfalls begleitende Evaluierung der AUVA hinsichtlich der Auswirkungen auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Auf Grund arbeitsmedizinischer und arbeitswissenschaftlicher Forschungen ist mittlerweile anerkannt, dass durch die Arbeitsdauer Belastungen entstehen, welche die körperliche und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer/innen wesentlich gefährden können. Hierbei ist insbesondere auf eine deutsche Studie von *Hönecke et al* (Universität Oldenburg) aus dem Jahr 1998 Bezug zu nehmen, wonach **das Arbeitsunfallrisiko nach der achten Arbeitsstunde rapid ansteigt und während der neunten und zehnten Arbeitsstunde cirka doppelt so hoch liegt wie zwischen der ersten und achten Arbeitsstunde**. Es ist davon auszugehen, dass die österreichische Arbeitssituation mit der in Deutschland durchaus vergleichbar ist. Auch zahlreiche internationale Studien belegen diese Ergebnisse (vgl: Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Jänner 2002).

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass eine österreichische Studie zum „arbeitszeitbezogenen Arbeitsunfallrisiko“ nicht existiert, obgleich in der Arbeitsunfallmeldung des Arbeitgebers angegeben wird, in welcher Arbeitsstunde der Unfall geschehen ist. Dies bedeutet, dass zwar diesbezügliches Datenmaterial bei der AUVA vorhanden wäre, eine studienbezogene Auswertung aber noch nicht erfolgt ist. **Falls dieses Gesetzesvorhaben tatsächlich realisiert wird, muss aus Sicht der Arbeiterkammer Tirol damit jedenfalls eine begleitende Evaluierung der AUVA hinsichtlich der Auswirkungen auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verbunden sein.**

Bei einer Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden muss internationalen Studien zufolge mit einem progressiven Anstieg der Ermüdung, einer geringeren Leistung pro Zeiteinheit, einem deutlich erhöhten Arbeitsunfallrisiko, mehr Krankenständen und Problemen in Bezug auf die Aufnahme und den Abbau von gesundheitsschädigenden Arbeitsstoffen im Körper gerechnet werden.

Die Ermüdung nimmt bei jeder Art der Arbeit mit der Dauer der täglichen Arbeitszeit zu. Ohne adäquaten Ausgleich der Ermüdung steigt die Beanspruchung, was mittelfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Beschwerden und Erkrankungen führen kann.

Dazu kommt noch, dass **in den Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften für mehrere hundert gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe sowie für die Einwirkung von Lärm und Vibration Grenzwerte** (zB MAK-Wert für die maximale Arbeitsplatzkonzentration; TRK-Wert für die technische Richtkonzentration und die Verordnung „Lärm und Vibration“) festgelegt werden, die sich immer auf eine **zulässige Exposition an einem 8-Stunden-Arbeitstag** beziehen. Diese **Grenzwerte** können und **dürfen** bei längeren Arbeitszeiten **nicht einfach linear extrapoliert** werden.

Insgesamt ist daher zu erwarten, dass die mit diesem Entwurf viel breiter als bisher umsetzbaren täglichen Arbeitszeiten von zehn bzw zwölf Stunden teuer erkauft sind. Nämlich auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmer aber auch auf Kosten der Allgemeinheit, die ja letztendlich den zu-

sätzlichen finanziellen Aufwand für die aufgrund der höheren Anzahl von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wachsenden Sozialausgaben zu tragen hat.

C. Keine Ausdünnung der Regelungskompetenz von Kollektivverträgen

Im Zusammenhang mit der in § 1a des Entwurfs vorgesehenen Generalermächtigung an die Betriebsvereinbarung, Arbeitszeitregelungen vorzusehen, falls dies der Kollektivvertrag zulässt oder eine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite nicht besteht, ist es aus Sicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol wichtig, darauf hinzuweisen, dass die **Regelungsbefugnis bei der Arbeitszeitflexibilisierung primär auf der Ebene der überbetrieblichen Sozialpartnerschaft** - auch bezüglich der in diesem Entwurf neu hinzukommenden Maßnahmen - **verbleibt**. Nur ausnahmsweise kann die Betriebsvereinbarung ein geeignetes Regelungsinstrument darstellen, will man die auch aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes bedeutsame Kartellfunktion der österreichischen Branchenkollektivverträge nicht aushöhlen. Es war seit jeher ein **Grundsatz des österreichischen Kollektivvertragswesens**, dass der **Wettbewerb** zwischen den Unternehmungen **nicht über Arbeitsbedingungen und Arbeitskosten** geführt werden soll, weshalb in Österreich Firmenkollektivverträge nur ausnahmsweise zugelassen sind und das Arbeitsverfassungsgesetz als Grundsatz das Modell der Branchenkollektivverträge verankert hat. Bei der **Delegation der Regelungsbefugnis auf die Betriebsvereinbarung** ist daher **äußerst zurückhaltend und behutsam** vorzugehen, um ein schrittweises Ausdünnen der sozialpartnerschaftlichen Kompetenzen und eine Schwächung des Stellenwerts von Kollektivverträgen zu vermeiden. Die **Zulässigkeit der Implementierung von Arbeitszeitmodellen auf der Ebene des Arbeitsvertrags in betriebsratslosen Betrieben** ist - wie nachstehend ausgeführt wird - grundsätzlich **abzulehnen**.

D. 4-Tage-Woche sowie 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche durch Arbeitsvertrag - Schwächung des Betriebsrätewesens

§ 4 Abs 8 des Entwurfs sieht vor, dass durch Betriebsvereinbarung und in betriebsratslosen Betrieben durch Arbeitsvertrag eine 4-Tage-Woche mit 10-stündiger Tagesnormalarbeitszeit vereinbart werden kann. Ebenso kann gemäß § 7 Abs 4a des Entwurfs in betriebsratslosen Betrieben auf der Ebene des Arbeitsvertrages bei besonderem Arbeitsbedarf für höchstens 24 Wochen pro Kalenderjahr (somit beinahe ein halbes Jahr lang!) eine Wochenarbeitszeit von 60 Stunden mit einer maximalen Tagesarbeitszeit von zwölf Stunden vereinbart werden.

Wie wir aus der Praxis wissen, kann die gesetzliche **Möglichkeit** einer „**arbeitsvertraglichen Vereinbarung**“ aufgrund der **realen wirtschaftlichen Drucksituation** fast immer einer **einseitigen Anordnungsbefugnis** des Arbeitgebers **gleichgesetzt** werden. Beide Bestimmungen eröffnen daher dem Arbeitgeber in betriebsratslosen Betrieben einen breiteren Gestaltungsspielraum für die Implementierung von Arbeitszeitmodellen mit längeren, als den sonst gesetzlich vorgesehenen Arbeitszeiten, als in Betrieben mit Betriebsrat. Der **Arbeitgeber** hat nunmehr ein **immanentes wirtschaftliches Interesse** daran, dass in seinem Betrieb **kein Betriebsrat** errichtet ist.

Das im Arbeitsverfassungsgesetz verankerte **Betriebsrätewesen** stellt aber ein **wesentliches Fundament** des österreichischen Verständnisses **der Sozialpartnerschaft** dar, das auf betrieblicher Ebene durch die Zusammenarbeit zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat zur Herbeiführung eines Interessensausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes charakterisiert ist (in diesem Sinne: § 39 Abs 1 ArbVG). Es ist daher aus der Sicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol **nicht sinnvoll**, die **Errichtung von Betriebsräten** als eines der Fundamente der kollektiven Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft **durch andere gesetzliche Bestimmungen** zumindest **faktisch zu durchkreuzen**.

Falls man tatsächlich auf eine Arbeitszeitflexibilisierung dringt, kann daher nur der „umgekehrte Weg“ richtig und sinnvoll sein, nämlich die **Bindung der Zulässigkeit flexiblerer Arbeitszeitmodelle an die Zustimmung des Betriebsrats**.

E. Zulassung bestimmter Arbeitszeitmodelle bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit

§ 4 Abs 4 Z 2 des Entwurfs ermöglicht die Einführung von 12-Stunden-Schichten durch Kollektivvertrag, falls die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wird. Auch § 7 Abs 4a Z 2 des Entwurfs bindet die Arbeitszeitverlängerung an ein arbeitsmedizinisches Gutachten, das die Unbedenklichkeit bescheinigt.

Weder der Gesetzesentwurf noch die Erläuterungen enthalten irgendwelche Angaben unter welchen **Vorgaben** diese „**arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit**“ **festgestellt** werden soll. Es fehlen sowohl Bestimmungen zu den anzuwendenden Methoden als auch hinsichtlich der Nachvollziehbarkeit (Dokumentation) für die Feststellung dieser „Unbedenklichkeit“. Einheitliche Untersuchungsrichtlinien, wie sie beispielsweise in der Anlage 2 zur Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ) für die arbeitsmedizinischen Eignungs- und Folgeuntersuchungen erlassen wurden, müssen auch für die Feststellung dieser „arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit“ geschaffen werden.

Analog zu den Eignungs- und Folgeuntersuchungen sollte auch die Feststellung der „arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit“ nicht von jedem Arbeitsmediziner, sondern **nur von dazu ermächtigten Ärzten** durchgeführt werden dürfen. Nach dem Gesetzesentwurf kann die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit von „einem“, dh natürlich auch von einem, vom Arbeitgeber frei wählbaren Arbeitsmediziner festgestellt werden. Aus der Argumentation in den Erläuterungen, dass solche Feststellungen jedoch nicht auf die im ASchG vorgesehene Mindestpräventionszeit der Arbeitsmediziner/innen anzurechnen ist, geht klar hervor, dass damit (selbstverständlich) auch der/die betriebseigene Arbeitsmediziner/in beauftragt werden kann. Um zu vermeiden, dass der/die unter der „wirtschaftlichen Abhängigkeit“ des Arbeitgebers stehende Arbeitsmediziner/in des Betriebes diesem einen „Freibrief“ ausstellt, erscheint es dringend geboten, auch die Feststellung der „arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit“ lediglich dazu ermächtigten Ärzten vorzubehalten. Damit könnte zudem auch die „Hilfskonstruktion“ der Beziehung eines weiteren Arbeitsmediziners auf Wunsch des Betriebsrates bzw in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer beseitigt und stattdessen eine generelle Beteiligung, Anhörung und Information der Belegschaftsvertretung bzw der Belegschaft selbst an diesem Feststellungsverfahren normiert werden.

Terminologisch stellt sich zudem die Frage, ob mit der Formulierung „Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit“ tatsächlich eine neue Form der Erhebung der Verträglichkeit der Ausdehnung der Arbeitszeit geschaffen werden sollte, oder ob diese nicht ohnehin dem „arbeitsmedizinischen Gutachten“ des § 5a Abs 1, welches bei Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten zu erstellen ist, entspricht. Dass es zwei Erhebungsformen für die Verträglichkeit der Ausdehnung der Arbeitszeit von unterschiedlicher „Qualität“ geben soll, wäre jedenfalls nicht nachvollziehbar.

F. 4-Tage-Woche mit 10-stündiger Normalarbeitszeit und 12-stündiger Höchstarbeitszeit

Während nach der bisherigen Regelung des AZG eine 4-Tage-Woche mit zehnstündiger Normalarbeitszeit nur durch Kollektivvertrag eingeführt werden konnte, soll dies nach § 4 Abs 8 des Entwurfs nunmehr auch durch Betriebsvereinbarung und in betriebsratslosen Betrieben durch Einzelarbeitsvertrag möglich sein. Überdies ist dies **nach der bisherigen Regelung nur an vier zusammenhängen Tagen** möglich, sodass bislang eine 4-Tage-Woche zwangsläufig mit einer **verlängerten Wochenendruhe** für den Arbeitnehmer verbunden war. Nach dem Entwurf kann die 4-Tage-Woche auch für nicht zusammenhängende Arbeitstage vereinbart werden. Dass die Zulas-

sung eines derartigen Arbeitszeitmodells durch Arbeitsvertrag das österreichische Betriebsrätewesen konterkariert, wurde bereits oben unter Punkt D. ausgeführt.

Aus der Sicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol ist **zu befürchten**, dass **zahlreiche Betriebe** die betriebliche Arbeitszeit in der Weise organisieren werden, dass **Arbeitnehmer nur mehr mit 10- bzw 12-stündiger Tagesarbeitszeit beschäftigt werden**. Denn es ist davon auszugehen, dass die Vereinbarung eines **10- bzw 12-Stunden Arbeitstages ebenso** für einen **Teilzeitbeschäftigten** zulässig sein wird (argumentum maiori ad minus). Jedenfalls ist es aus dem öffentlich-rechtlichen Schutzprinzip des AZG, das die beidseitig zwingende Wirkung der maximalen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeitgrenzen bewirkt und widersprechende arbeitsvertragliche Vereinbarungen gemäß § 879 ABGB der Nichtigkeit anheim fallen lässt, nicht ableitbar, dass bei einem Teilzeitbeschäftigten kein 10- bzw 12-stündiger Arbeitstag vereinbart werden kann. Mit anderen Worten: Wenn schon bei einem Vollzeitbeschäftigten mit 40-Stunden-Woche an vier Tagen pro Woche eine tägliche Normalarbeitszeit von zehn Stunden mit maximaler Tagesarbeitszeit von zwölf Stunden vereinbart werden darf, warum soll dann ein Teilzeitbeschäftigter mit der geringeren Belastung von beispielsweise drei oder zwei Arbeitstagen schutzwürdiger sein?

Es ist evident, dass **an derartigen Arbeitstagen** (Arbeitsbeginn zB 8.00 Uhr, Verlassen des Arbeitsplatzes bei halbstündiger Mittagspause um 18.30 Uhr bzw bei Überstunden 20.30 Uhr) eine **Teilnahme des Arbeitnehmers am Familienleben oder sonstigen gesellschaftlichen Anlässen** sowie die **Erledigung persönlicher Angelegenheiten untertags ausgeschlossen ist**. Auf die damit einhergehenden gesundheitlichen Belastungen für die Arbeitnehmer sowie das damit verbundene Ansteigen des Arbeitsunfallrisikos wurde bereits oben unter Punkt B. eingegangen.

G. Mehrarbeitszuschlag

Der in § 19d Abs 3a ff des Entwurfs vorgesehene Mehrarbeitszuschlag von 25 % für Teilzeitbeschäftigte kann im Sinne einer **Herstellung der Kostengerechtigkeit von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nur als ein erster Schritt in die richtige Richtung** betrachtet werden. Denn die Leistung von **Mehrarbeit durch Teilzeitbeschäftigte bleibt** weiterhin für den Arbeitgeber **deutlich billiger als die Überstundenarbeit** von Vollzeitbeschäftigten.

Gerade auf Basis des vorliegenden Entwurfs, der eine breite Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit von 8 Stunden auf 9 bzw 10 Stunden vorsieht, wird einer der gesetzlich verfolgten Zwecke des Überstundenzuschlags, nämlich die Abgeltung der durch die Überstundenarbeit bewirkten übermäßigen Gesundheitsbelastung, weitestgehend zurückgedrängt. **Daher dient aus unserer Sicht der Überstundenzuschlag primär der Abgeltung der Inanspruchnahme der Arbeitskraft über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus**. Bei dieser – aus dem Gesetz selbst ableitbaren Betrachtungsweise – ist die **sachliche Interessenlage bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten völlig gleichwertig**. Und insofern ist auch gerechtfertigt, den **Mehr- bzw Überstundenzuschlag** sowohl bei Vollzeitbeschäftigten als auch bei Teilzeitbeschäftigten **mit 50 % festzulegen**, sofern der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus in Anspruch nimmt.

Der im Entwurf vorgesehene **dreimonatige Durchrechnungszeitraum** wird die **Berechnung** und damit die **Durchsetzungsmöglichkeiten** für den Arbeitnehmer **erheblich erschweren**. Nach Auffassung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol sollte die **Zuschlagspflicht für Mehrarbeit im Gleichklang zur Zuschlagspflicht für Überstundenarbeit** geregelt werden, somit der Mehrarbeitszuschlag grundsätzlich dann zustehen, wenn entweder die vereinbarte tägliche oder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.

H. Nichteintritt des Verfalls bei Fehlen von Arbeitszeitaufzeichnungen

Die in den Erläuterungen ausgeführte Absicht des Gesetzesentwurfs, wonach eine Verletzung der Aufzeichnungspflicht auch die zivilrechtliche Folge des Nichteintritts allfälliger kollektivvertraglich festgelegter Verfallsfristen nach sich zieht, wird grundsätzlich begrüßt. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol hat aber schwerwiegende Bedenken, ob diese Intention nach dem bisherigen Wortlaut des § 26 Abs 8 AZG auch tatsächlich erreicht werden kann:

Insbesondere der Umstand, dass eine **Hemmung von Verfallsfristen** bloß an das **Fehlen von Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeitgebers gebunden** ist, kann verfahrensrechtlich zu völlig unbilligen Ergebnissen führen. Dies gilt vor allem dann, wenn der **Arbeitgeber** den Arbeitnehmer **darüber im Unklaren** lässt, ob er über **Arbeitszeitaufzeichnungen verfügt oder nicht**. Denn die im § 26 AZG normierte Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers zielt auf die Kontrolle der Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Schutzbestimmungen des AZG durch das Arbeitsinspektorat ab und begründet keinen, einem Rechnungslegungsanspruch ähnlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Ausfolgung von Arbeitszeitaufzeichnungen. Der Arbeitgeber hat sohin die Möglichkeit, ein Verlangen des Arbeitnehmers auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen schlichtweg zu ignorieren, sofern nicht der Kollektivvertrag einen derartigen Anspruch explizit vorsieht.

Dies führt auf Basis des derzeitigen Entwurfs dazu, dass ein Arbeitnehmer unter Umständen zwar selbst Arbeitszeitaufzeichnungen führt (bei einer allfälligen Leistungsklage auf Abgeltung der Arbeitsstunden müsste der Klagsanspruch beziffert werden), er den Arbeitgeber vor Klagseinbringung zur Übermittlung der von diesem geführten Arbeitszeitaufzeichnungen auffordert, der Arbeitgeber diese Aufforderung schlichtweg ignoriert, sodass grundsätzlich für die Geltendmachung der offenen Mehr- oder Überstunden die dreijährige Verjährungsfrist offen stünde. **Legt nun der Arbeitgeber erst nach Klagseinbringung** seine tatsächlich geführten **Arbeitszeitaufzeichnungen vor**, ist der klagsweise geltend gemachte **Anspruch** – wiederum auf Basis des derzeitigen Entwurfs – **unstrittig verfallen**, da ja Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeitgebers tatbestandsmäßig nicht fehlen. Die spätere tatsächliche Vorlage von Arbeitszeitaufzeichnungen führt überdies unabhängig davon zur Klagsabweisung, ob die vorgelegten Arbeitszeitaufzeichnungen inhaltlich richtig sind oder nicht. **Das Klagebegehren wäre allein schon durch die Vorlage der Arbeitszeitaufzeichnungen wegen Verfalls abzuweisen.**

Weiters bringt die zusätzliche Voraussetzung, dass selbst bei Fehlen von Arbeitszeitaufzeichnungen Verfallsfristen nur dann gehemmt werden, wenn die **Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar** ist das widersprüchliche Ergebnis mit sich, dass einerseits im Klagsvorbringen selbst auf die Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der Anspruchsfeststellung rekurriert werden müsste, um eine Verfallshemmung zu bewirken, dies aber andererseits nach der Zivilprozessordnung dazu führt, dass das Anspruchsbegehren wegen Unschlüssigkeit abzuweisen wäre. Kurz formuliert: **Der Tatbestand selbst setzt ein unschlüssiges Klagebegehren voraus, das aber eigentlich zwingend der Klagsabweisung anheim fällt.**

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol schlägt daher eine **Neufassung** dieser Bestimmung vor, die ähnlich der Regelung des § 20 des Kollektivvertrages für Handelsangestellte den Lauf kollektivvertraglicher Verfallsfristen an die Aushändigung der Arbeitszeitaufzeichnungen an den Arbeitnehmer bindet. Die **Formulierung** könnte beispielsweise lauten:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf Verlangen die Arbeitszeitaufzeichnungen nachweislich auszuhändigen. Kollektivvertragliche Verfallsfristen zur Abgeltung von Arbeitsstunden, Mehrarbeitsstunden, Überstunden sowie von darauf Bezug nehmenden Zuschlägen beginnen erst mit der Aushändigung der Arbeitszeitaufzeichnungen an den Arbeitnehmer zu laufen.“

I. Resümee

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol **lehnt diesen Gesetzesentwurf in seiner Gesamtheit ab**, da sich die darin vorgesehene „**Arbeitszeitflexibilisierung**“ beinahe **ausschließlich an den wirtschaftlichen Bedürfnissen** und Gegebenheiten der Arbeitgeber orientiert und den Arbeitnehmern einen nach den „**Betriebserfordernissen**“ **angepassten Arbeits- und Lebensrhythmus** aufzwingt, **ohne ihnen eine größere Gestaltungsfreiheit nach individuellen persönlichen und familiären Bedürfnissen zu eröffnen**. Weiters ist mit einem **signifikanten Anstieg von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu rechnen**, ohne dass diesbezügliche Auswirkungen einer **begleitenden Evaluierung** – etwa durch die **AUVA** - zugeführt werden. Durch die mögliche **Implementierung von Arbeitszeitmodellen** mit überlangen Arbeitszeiten **durch Arbeitsvertrag in betriebsratslosen Betrieben** wird für den Arbeitgeber ein starker **wirtschaftlicher Anreiz** geschaffen, die **Errichtung von Betriebsräten zu verhindern** und damit das **Betriebsrätewesen** als ein Fundament der österreichischen Sozialpartnerschaft **geschwächt**. Die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten bleibt **deutlich billiger als die Überstundenarbeit von Vollzeitbeschäftigten**, sodass immer noch **keine Kostengerechtigkeit** zwischen beiden Beschäftigungsformen hergestellt ist. Und schließlich erscheint nach der **derzeitigen Formulierung der Verfallshemmung** bei Fehlen von Arbeitszeitaufzeichnungen **die praktische Rechtsdurchsetzung** für den Arbeitnehmer **ausgeschlossen** zu sein.

Darüber hinaus ersucht Sie die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol die in der Stellungnahme geäußerten Bedenken und Vorschläge im allfälligen weiteren Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen und verbleibt

mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



(Friedrich Dinkhauser)

Der Direktor:



(A. Dr. Fritz Baumann)