



Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit  
Abteilung III/7  
Stubenring 1  
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER  
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65-0  
DVR NR. 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
462.301/000 SP-GSt 3-III/7/0		Mag Heilegger	DW 2419	DW 2478		24.04.2008

## Entwurf für eine Änderung des Arbeitszeit- und des Arbeitsruhegesetzes (Fliegendes Personal, Zugpersonal)

Die Bundesarbeitskammer dankt für die Übermittlung des Entwurfs zur Novellierung des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes zur Stellungnahme.

Mit dem vorgelegten Gesetzesentwurf soll einerseits die Richtlinie über die Arbeitszeit des grenzüberschreitenden Zugpersonals 2005/47/EG umgesetzt werden, andererseits die österreichische Rechtslage betreffend das fliegende Personal an den am 16. Juli 2008 in Kraft tretenden Anhang III zur Verordnung (EG) 3922/91 (EU-OPS) in der Fassung der Verordnung (EG) Nr 8/2008, angepasst werden. Schließlich wurden auch Regelungen der Arbeitszeitrichtlinie für das fliegende Personal 2000/79/EG endlich in das AZG übernommen.

### Die zentralen Punkte unserer Stellungnahme im Überblick:

- Die Schaffung allgemeiner Mindeststandards für das Zugpersonal und das fliegende Personal wird begrüßt.
- Zum Schutz der Arbeitnehmer wie auch im Interesse der Verkehrssicherheit ist es nötig, über das EU-rechtlich erforderliche Maß der Umsetzung hinauszugehen und denselben Schutzstandard auch für nicht von den EU-Regelungen unmittelbar erfasste Arbeitnehmer vorzusehen.
- Die bescheidmäßige Genehmigung einseitig vom Arbeitgeber erlassener Arbeitszeitregelungen muss beim fliegenden Personal generell unterbunden werden.

## 1. Zugpersonal

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Schaffung einheitlicher Begriffsdefinitionen und Arbeitszeitregelungen für das fahrende Personal von Eisenbahnunternehmen. Kritisch angemerkt wird allerdings, dass das grundsätzliche Bekenntnis, die Richtlinie nicht nur in ihrem Geltungsbereich - grenzüberschreitender Verkehr – umzusetzen, sondern weitgehend einheitliche Regelungen auch für das innerstaatlich tätige Zugpersonal schaffen zu wollen, leider nicht durchgängig durchgehalten wird. Eine Differenzierung von Arbeitszeitregelungen nach dem Faktum des Grenzübertritts erscheint aber sachlich nicht begründet und erschwert zudem eine effiziente Kontrolle.

**Insbesondere ist anzumerken:**

### **Zu § 18f Abs 1 Z 5:**

Die Einführung des der Lenkzeit vergleichbaren Kriteriums der „Fahrzeit“ beim Zugpersonal ist zu begrüßen. Allerdings erscheint die in § 18f Abs 1 Z 5 vorgenommene Definition der Fahrzeit insofern problematisch, als nur von der Dauer der „geplanten Tätigkeit“ die Rede ist. Auch wenn diese Formulierung dem Text der umzusetzenden Richtlinie entspricht, wäre in Hinblick darauf, dass die Richtlinie das Ziel verfolgt, gemeinsame Mindestregelungen umzusetzen, auch eine Bezugnahme auf die tatsächliche Dauer der Fahrzeit erforderlich. Erfahrungsgemäß kommt es in der Praxis laufend zu beträchtlichen Überschreitungen der geplanten Fahrzeit (etwa durch Zugverspätungen). Da selbstverständlich eine Fahrt nicht beliebig unterbrochen werden kann, wären andere Maßnahmen wie eine entsprechend geänderte Planung (Verkürzung bereits der geplanten Fahrzeiten, falls wiederholt ungeplante Fahrzeitverlängerungen auftreten) und kompensatorische Maßnahmen wie etwa entsprechend verlängerte Ruhezeiten zu überlegen.

### **Zu § 18j:**

Die Einführung von unteilbaren Pausen, die ausreichend sein müssen, um eine effektive Erholung des Zugpersonals sicher zu stellen, wird von der Bundesarbeitskammer im Sinne des Arbeitnehmerschutzes und der Verkehrssicherheit für sehr wichtig erachtet und dementsprechend begrüßt.

Für nicht grenzüberschreitend eingesetztes Zugpersonal ermöglicht jedoch § 18j Abweichungen von der Ruhepausen- und Fahrzeitregelung (§§ 18h und 18i) durch Kollektivvertrag. Diese pauschale Abweichungsmöglichkeit erscheint sachlich nicht gerechtfertigt und verkompliziert darüber hinaus die Kontrolle. Ein flächendeckender nationaler Einsatz unterscheidet sich hinsichtlich der Belastung nicht von grenzüberschreitenden Einsätzen. Eine Begründung dafür, Ruhepausen und Fahrzeiten für nationale Verkehre weniger streng zu regeln kann sich nur daraus ableiten lassen, dass Arbeitnehmer in unmittelbarer Nähe ihres Dienstortes mit streckenbedingt kürzeren Fahrzeiten eingesetzt werden und ihnen während der Ruhepausen eine entsprechende Infrastruktur zur Verfügung



steht, wodurch eine rasche Erholung sichergestellt ist. In Hinblick auf die derzeitige kollektivvertragliche Regelung, die Ausnahmen nur bei Einsatz auf den Stammstrecken der jeweiligen Unternehmen, also nur in einem überschaubaren regionalen Bereich zulässt, wird daher angeregt, die Möglichkeit zu kollektivvertraglichen Ausnahmen auf regionale Verkehre zu beschränken.

#### **Zu § 18k:**

Hinsichtlich der Verpflichtung, die Arbeitszeit aufzuzeichnen, wird in § 18k ausdrücklich auf § 26 AZG Bezug genommen und eine Aufbewahrungspflicht von mindestens einem Jahr vorgeschrieben. Nachdem die Arbeitszeit neben der Fahrzeit im Sinne des § 18f auch sonstige Tätigkeiten, insbesondere die Zeit für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeuges umfasst, erscheint es fraglich, ob der bloße Verweis auf § 26 AZG ausreichend ist, um auch die Aufzeichnung der tatsächlichen Fahrzeiten sicherzustellen. Eine entsprechende Klarstellung wäre daher, vor allem in Hinblick auf die verwaltungsstrafrechtliche Sanktion (§ 28 Abs 2 Z 4), dringend erforderlich.

## **2. Fliegendes Personal**

Für das fliegende Personal tritt gemäß Art 2 der Verordnung (EG) Nr 1899/2006 zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr 3922/91 am 16. Juli 2008 der Anhang III (die so genannte EU-OPS) idF Verordnung (EG) Nr 8/2008 in Kraft, welche in Abschnitt Q Beschränkungen der Flug- und Dienstzeiten sowie Ruhezeitvorschriften enthält. Die EU-Verordnung wirkt in ihrem Anwendungsbereich unmittelbar, bedarf also keiner Umsetzung.

Zu begrüßen ist, dass nun endlich auch Bestimmungen der Bordpersonalrichtlinie 2000/79/EG, deren Umsetzungsfrist am 1. 12. 2003 endete(!), ins AZG aufgenommen werden. So ist nunmehr vorgesehen, dass die Arbeit nach einem bestimmten, dem Arbeitnehmer angepassten Rhythmus zu organisieren ist und die maximale jährliche Arbeitszeit möglichst gleichmäßig über das Jahr verteilt werden soll. Positiv ist auch, dass nunmehr die bisher in der Flugverkehrsbetreiberzeugnis-Verordnung AOCV enthaltenen Begrenzungen der maximalen Jahresarbeitszeit und Blockzeit auf Grund ihrer unbestreitbaren arbeitnehmerschutzrechtlichen Natur ins AZG aufgenommen wurden, ebenso wie der Anspruch auf arbeitsfreie Kalendertage ins ARG.

Hinsichtlich der in § 18e Abs 1 Z 3 vorgesehenen Definition der Blockzeit ist darauf hinzuweisen, dass die nur in den Materialien enthaltene für Hubschrauber anzuwendende Blockzeitdefinition in den Gesetzestext aufgenommen werden sollte.

Das Inkrafttreten der EU-OPS führt in ihrem Geltungsbereich endlich zu einer Abkehr von dem von der Bundesarbeitskammer wiederholt kritisierten Verfahren der bescheidmäßigen Genehmigung der vom jeweiligen Arbeitgeber einseitig entworfenen Arbeitszeitregelungen (siehe etwa Stellungnahme zur AZG und ARG-Änderung 452.001/5-III/7/2004 vom 30. 4. 2004). Von Arbeitnehmerseite wurde allerdings bereits wiederholt deutlich gemacht, dass einheitliche Arbeitszeitregelungen auch für die nicht dem Abschnitt Q der

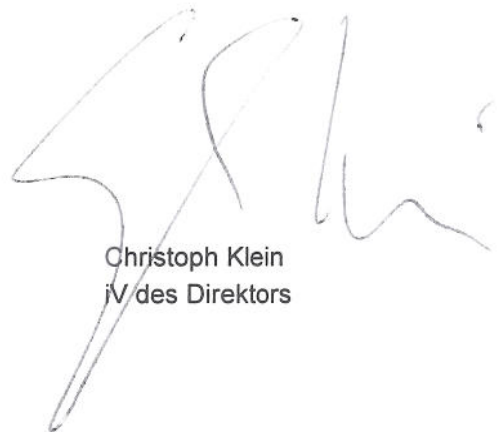
EU-OPS unterfallenden Arbeitnehmer geschaffen werden müssen, insbesondere für Hubschrauberpiloten, für den Flugbetrieb mit nur einem Piloten und für medizinische Notfalleinsätze. Die bisherigen für jeden Betrieb unterschiedlichen, vom Arbeitgeber einseitig gestalteten Regelungen führen zu teilweise unzumutbar langen Arbeitszeiten und kurzen Ruhezeiten, gefährden die Flugsicherheit und verursachen Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Betrieben.

Die Bundesarbeitskammer fordert daher nachdrücklich die Umsetzung der in Abschnitt Q der EU-OPS enthaltenen Regelungen auch für das nicht von der EU-OPS erfasste fliegende Personal auf allgemeiner Basis. Sollte eine entsprechende allgemeine Umsetzung von Arbeitszeitregelungen und damit die Abkehr vom bescheidmäßigen Genehmigungssystem nicht zumindest auf Ebene der AOCV - die demnächst neu erlassen werden soll, deren Inhalt aber noch nicht bekannt ist - erfolgen, so kann nur mit Nachdruck die Forderung nach der Umsetzung an der materiell richtigen Stelle - im AZG und ARG - wiederholt werden. Der Ansicht des Ministeriums, dass es sich bei den in der EU-OPS enthaltenen Regelungen wie etwa der höchstzulässigen Arbeitszeit und Mindestruhezeiten um keine arbeitsrechtlichen, sondern ausschließlich um verkehrsrechtliche Regelungen handelt, kann nicht beigetreten werden.

Die Bundesarbeitskammer ersucht, die angeführten Bedenken bei der Endabfassung des Gesetzestextes im Interesse der Arbeitnehmer und der Verkehrssicherheit zu berücksichtigen.



Herbert Tumpel  
Präsident



Christoph Klein  
IV des Direktors