

Parlamentsklub ÖVP
Parlamentsklub FPÖ
Dr.-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

per E-Mail: Begutachtung.arbeitszeitgesetz@oevpklub.at
Begutachtungarbeitszeitgesetz@fpoe.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

ZI. 13/1 18/102

Antrag betreffend ein BG, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden

Referent: Dr. Roland Gerlach, Rechtsanwalt in Wien

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag (ÖRAK) dankt für die Übersendung des Entwurfes und erstattet dazu folgende

S t e l l u n g n a h m e :

1. Der ÖRAK begrüßt das gesetzgeberische Vorhaben, das österreichische Arbeitszeitgesetz zu flexibilisieren. Eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes zählte bereits zu den Vorhaben der letzten Bundesregierung und war Teil des „Plan A“ des damaligen Bundeskanzlers Mag. Christian Kern.
2. Die geplanten Änderungen umfassen neben dem medial und öffentlich ausführlich diskutierten „12-Stunden-Tag“ eine weitere wesentliche Änderung: Neben die bisherige Ausnahme für „leitende Angestellte“ treten Ausnahmen für „sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, denen neben der maßgeblichen selbständigen Entscheidungsbefugnis in dem Sinn „Vertrauensarbeitszeit“ eingeräumt ist, als ihre Arbeitszeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt bzw von diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Aus Sicht des ÖRAK betrifft diese Ausnahme somit wesentlich mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als bisher. Es wird vor allem interessant sein, wie die Rechtsprechung diese Ausnahme auf Außendienstmitarbeiter anwenden wird. Jedenfalls begrüßt der ÖRAK die grundsätzliche Entscheidung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dann vom Arbeitszeitgesetz bzw vom



Arbeitsruhegesetz auszunehmen, wenn der Arbeitgeber im Gegenzug auf eine engmaschige Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit verzichtet.

3. Die Neuregelung des 12-Stunden-Tages ist insofern bloß eine Neuregelung, als ja auch bisher bei erhöhtem Arbeitsbedarf Arbeitsleistungen von bis zu zwölf Stunden täglich bzw 60 Stunden wöchentlich erlaubt waren. Weggefallen sind die kollektivrechtlichen (Betriebsvereinbarung) bzw arbeitsmedizinischen Voraussetzungen sowie die Quantitätsbegrenzung. Da sich an der Systematik des Arbeitszeitgesetzes durch diese Novelle ansonsten nichts ändert, ist aus Sicht des ÖRAK ohnehin weiterhin Voraussetzung für einen arbeitgeberseitig angeordneten 12-Stunden-Tag, dass dem keine persönlichen Interessen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüberstehen. Die Klarstellung im bisherigen § 7 Abs 6 AZG ist dennoch wünschenswert. Offensichtlich soll diese Klarstellung nun durch einen weiteren, voraussetzungslosen Freiwilligkeitsvorbehalt erweitert werden. Aus Sicht des ÖRAK ist es ein sinnvoller politischer Kompromiss, diesen Freiwilligkeitsvorbehalt ausdrücklich in das Gesetz aufzunehmen. Eine Flankierung mit einem besonderen Motivkündigungsschutz, der darin besteht, dass niemand gekündigt werden darf, weil er die elfte und zwölfte Überstunde ablehnt, mag in der Praxis zu Schwierigkeiten führen, wenn dieser Erwerb eines besonderen Kündigungsschutzes taktisch eingesetzt wird.
4. Die Erweiterung der Gleitzeitmöglichkeiten auf zwölf Stunden täglich wird auch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen. Dies gilt umso mehr, wenn die medial kolportierte Änderung der Bestimmung erfolgen sollte, wonach im Falle eines Gleitens in der elften und zwölften Stunde eines Tages der Zeitausgleich nur in ganzen Tagen erfolgen darf. Eine Abänderung des Initiativantrages in diesem Sinne wird allerdings dazu führen, dass viele Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen ein „Gleiten“ über eine elfte und zwölfte Stunde täglich nicht erlauben werden.
5. Die Einschränkung der täglichen Ruhezeit auf acht Stunden bei geteiltem Dienst ist aus Sicht des ÖRAK insofern erheblich, als die Ruhezeit ja den gesamten Zeitraum zwischen Beendigung der Arbeitsleistung und Aufnahme der Arbeitsleistung umfasst. In der Sache wird die tatsächliche Nachruhe daher auf höchstens sechs Stunden verkürzt werden. Der Ausgleich dieser verkürzten Nachruhe innerhalb von vier Wochen erscheint deshalb sinnvoll. Inwieweit die Möglichkeit in Saisonbetrieben, diesen Ausgleich erst nach Beendigung der Saison herbeizuführen, keine arbeitsmedizinischen Bedenken entgegenstehen, erscheint dem ÖRAK zumindest fraglich. Die ähnliche Neuregelung bei Bereitschaftsdienst stößt hier auf weniger Bedenken, da der Bereitschaftsdienst an sich auch Möglichkeiten eines zumindest eingeschränkten Ruhens mit sich bringt. Dies gilt natürlich umso mehr für die Rufbereitschaft.
6. Die Erweiterungen der Ausnahmen für das Arbeitsruhegesetz entsprechen jenen des Arbeitszeitgesetzes. Die Möglichkeit, bei Vorhandensein eines Betriebsrates mit Betriebsvereinbarung, bzw andernfalls durch schriftliche Einzelvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Jahr zuzulassen, wobei dies nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden geschehen darf, erscheint sinnvoll. Es ist anzunehmen, dass die medial angekündigte Klarstellung, dass die elfte und zwölfte Überstunde nur

freiwillig geleistet werden muss, auch auf die – dann nicht mehr vorhandene – Verpflichtung, Wochenend- und Feiertagsarbeit in diesem Ausmaß zu leisten, durchschlagen wird. Sollte dies nicht geplant sein, erscheint es aus Sicht des ÖRAK ausreichend, wenn den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Ablehnungsrecht aus „überwiegenden persönlichen Interessen“ eingeräumt wird.

7. Die Bestimmung, wonach die Betriebsvereinbarung bzw die schriftliche Einzelvereinbarung „sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen wird, den Anlass umschreiben“ muss, ist leider recht unklar geblieben. Es fehlt auch eine Regelung über eine andernfalls vorgesehen Sanktion. Offenbar wird aber ein gesetzlicher Mindestinhalt für die Vereinbarung vorgesehen, deren Nichtvorliegen zur Unzulässigkeit der Wochenendarbeit bzw Feiertagsarbeit führen würde. Es wäre daher aus Sicht des ÖRAK wünschenswert, einerseits die Rechtsfolge im Gesetz festzuschreiben und andererseits zu spezifizieren, was unter diesem „Anlass“, der zu „umschreiben“ ist, zu verstehen ist.

Wien, am 2. Juli 2018

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG


Dr. Rupert Wolff
Präsident

