



Bundesministerium für Arbeit, Soziales  
und Konsumentenschutz  
Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat  
Stubenring 1  
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER  
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65  
www.arbeiterkammer.at  
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b> Fax <b>501 65 4</b> Datum
BMASK-462.301/0001- VII/B/7/2015	SP-GSt	Chlestil	DW 2419 DW 42419 13.11.2015

## Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt; Umsetzungsbedarf betreffend die Richtlinie 2014/112/EU

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung der im Betreff genannten Europäischen Vereinbarung sowie des Vorschlags über den bestehenden Anpassungsbedarf der österreichischen Rechtslage.

### Zusammenfassung

Mit der Richtlinie 2014/112/EU (RL) sollen Mindeststandards für die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt in den Mitgliedstaaten der EU garantiert und damit auch ein Schritt gegen Dumpingwettbewerb auf der Grundlage schlechter Arbeitsbedingungen gesetzt werden, was von der BAK begrüßt wird. Kritisch sehen wir, dass die in der RL vorgesehenen Grenzen der täglichen, wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Anzahl der konsekutiven Arbeitstage auf sehr unspezifische Art und Weise außerordentlich weit gesteckt sind, sodass sehr lange Arbeitszeiten und Arbeitsphasen zulässig sind. Eine konsequente Umsetzung der RL, dh Anpassung der diesbezüglichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sowie des Arbeitsruhegesetzes (ARG) an die durch die RL erlaubten Höchstgrenzen, würde das derzeit in Österreich bestehende Schutzniveau für die Beschäftigten herabsetzen und wird daher von der BAK strikt abgelehnt. Die RL scheint davon auszugehen, dass sich hinter den langen Arbeitszeiten und -phasen sehr häufig nicht nur Arbeitstätigkeiten im engeren Sinn, sondern Anwesenheits- und Arbeitsbereitschaftszeiten verbergen, die derart großzügige Höchstgrenzen rechtfertigen können. Problematisch ist jedoch, dass die RL selbst dazu keinerlei differenzierenden Normtext enthält, sondern die sehr langen Arbeitszeiten und -phasen unabhängig davon, ob hart durchgearbeitet würde oder größere Anteile von Bereitschafts- und Anwesenheitszeiten enthalten wären, pauschal fixiert. Das Fehlen einer Differenzierung im dargestellten Sinne, bzw der Mangel einer ausdrücklichen Bindung der langen Arbeitszeiten an Bereitschafts- und Anwesenheitsanteile in der RL selbst, stellt einen weiteren Grund dar, weshalb die BAK eine Ausweitung der derzeit im AZG und ARG vorgesehenen Grenzen

vehement ablehnt. Soweit auch das BMASK diesbezüglich keinerlei Umsetzungs- bzw Anpassungsbedarf als erforderlich erachtet, wird dies begrüßt und unterstützt.

Ein Punkt, auf den jedenfalls geachtet werden sollte: Die Spielräume, die genützt werden, sollen (wie bisher) an das Zustandekommen von Kollektivverträgen, im Ersatzfall an die Zustimmung des Arbeitsinspektorates gebunden sein. Die bloße Zustimmung des/der einzelnen, unter dem Druck der Erwerbsnotwendigkeit stehenden Arbeitnehmers/in darf nicht ausreichen.

Schließlich regt die BAK an, energisch die Entwicklung und den Einsatz technischer, manipulationsgesicherter Kontrollinstrumente anzustreben: Das bloße Mitführen von Aufzeichnungen der Arbeitszeiten kann gerade im grenzüberschreitenden Verkehr, wie er in der Flussschifffahrt gang und gäbe ist, digitale Kontrollinstrumente, wie sie insbesondere sukzessive in den europäischen Regeln der Arbeitszeit im Straßenverkehr eingeführt wurden, nicht ersetzen.

#### **Zu den einzelnen Bestimmungen, die eine Anpassung erfordern:**

##### **Begriffsbestimmungen:**

**Zu § 2 lit h RL:** Um dem Anpassungsbedarf Rechnung zu tragen, plädiert die BAK für eine Ausweitung der Nachtzeit gemäß § 12a AZG von derzeit 22.00 bis 05.00 Uhr auf 22.00 bis 06.00 Uhr.

**Zu § 2 lit m RL:** Die BAK schließt sich dem Vorschlag des BMASK an, für die Regelung der „Saison“ den Kollektivvertrag (KollV) zu ermächtigen und im Gesetz eine Beschränkung der Höchstdauer entsprechend der geltenden KollV-Regelung (max 7 Monate lt KollV für die Binnenschifffahrt) vorzusehen. Damit wäre RL-Konformität gegeben.

##### **Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Saisonarbeit (Fahrgastschiffe):**

**Zu § 4 Abs 1 lit a und b, § 6 Abs 1 lit a und b RL:** Das österreichische AZG regelt die tägliche Höchst Arbeitszeit für die ArbeitnehmerInnen in der Binnenschifffahrt in § 18 Abs 2 AZG: Der KollV kann 10 Stunden Tagesarbeitszeit bei einer Durchrechnung sowie 12 Stunden Tagesarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft zulassen. Eine Überschreitung jeweils durch KollV ist möglich, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Verkehrs erforderlich ist. Richtig ist, dass hier eine gesetzliche Begrenzung der überhaupt zulässigen Höchttagesarbeitszeit fehlt.

Bei der Anpassung an die RL – gesetzliche Verankerung der 14-h-Grenze (bei Fahrgastschiffen 12-h-Grenze) – müssen nach Ansicht der BAK sowohl die einschränkende Bedingung „zur Aufrechterhaltung des Verkehrs“ als auch das Zustimmungserfordernis des KollV-Partners, der bei Zulassung derart langer Arbeitszeiten ausgleichende Bedingungen formulieren kann, aufrecht erhalten bleiben. Auch dürfen 14 Stunden Tagesarbeitszeit (12 Stunden Tagesarbeitszeit bei Saisonarbeit in der Fahrgastschifffahrt) nur unter der Vorausset-

zung zugelassen werden, dass wesentliche Teile aus bloßer Anwesenheit/Arbeitsbereitschaft bestehen (siehe KollV für die Binnenschifffahrt).

Bezüglich Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit würde die BAK eine Klarstellung in § 18 AZG begrüßen, wonach 50 h wöchentlich durch KollV bzw 60 h wöchentlich bei Arbeitsbereitschaft durch KollV zulässig sein sollen. Damit würde auch die derzeitige KollV-Regelung im Gesetz abgebildet.

### **Arbeits- und Ruhetage:**

**Zu § 5 und § 6 RL:** Das AZG bzw ARG sieht keine derartige Regelung von konsekutiven Arbeitstagen lt § 5 RL vor. Grundsätzlich ist nach § 19 Abs 2 ARG eine 36-stündige ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit zu gewähren, die durch KollV-Regelung unterschritten werden oder ganz unterbleiben kann, sofern in einem kollektivvertraglich festgelegten Zeitraum eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird (mindestens 24-stündige Ruhezeiten sind dafür erforderlich). Auch hier gibt es keine gesetzliche Beschränkung des Durchrechnungszeitraums, und die BAK stimmt zu, dass eine Anpassung an die RL vorzunehmen ist. Zu beachten ist, dass diese in § 5 RL vorgesehene Regelung ohnedies bedeutet, dass im schlechtesten Falle 31 Tage lang durchgearbeitet werden kann – zwar unter Einhaltung der täglichen Ruhezeit (die noch dazu unterbrochen werden kann) – aber ohne längere ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit!

§ 6 Abs 2 RL (Saisonarbeit in der Fahrgastschifffahrt) sieht unter anderem vor, dass zumindest 2 Ruhetage in einem Zeitraum von 31 Tagen gewährt werden müssen. Die BAK ortet auch hier einen Anpassungsbedarf, weil wie oben bereits ausgeführt der KollV ermächtigt ist, Durchrechnungszeiträume für Ruhezeiten vorzusehen, die keiner ausdrücklichen Beschränkung unterliegen (*Lutz/Heilegger*, ARG<sup>5</sup>, § 19 Rz 30 sprechen hier von bis zu einem Jahr), und auch eine monatliche Mindestruhezeit nicht vorgesehen ist (so auch *Lutz/Heilegger*, ARG<sup>5</sup>, § 19 Rz 33 ff).

Es ist darauf hinzuweisen, dass eine so lange Arbeitsphase nur gesundheits- und sozialverträglich sein kann, wenn in den Arbeitszeiten passive Teile enthalten sind. Weiters muss die Regelung beibehalten werden, wonach gemäß § 19 Abs 2 ARG das wochenlange Verschieben von Ruhetagen (also die Einführung eines Durchrechnungszeitraumes für die wöchentliche Ruhezeit) an die Zulassung durch KollV geknüpft wird. Als maximaler Zeitraum für das Verschieben der Wochenruhe sollte als Maßstab die derzeit bestehende Regelung des KollV für die Binnenschifffahrt (Durchrechnung der wöchentlichen Ruhezeit innerhalb eines Monats) herangezogen werden.

### **Ruhezeiten:**

**Zu § 7 lit a und b RL:** § 12 Abs 1 AZG sieht eine Ruhezeit von elf Stunden täglich vor. Nach § 18b AZG kann für ArbeitnehmerInnen in der Binnenschifffahrt eine Verkürzung auf acht Stunden täglich durch KollV vorgenommen werden. Ein Ausgleich hat binnen zehn Tagen durch Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zu erfolgen.

Eine Verkürzung auf weniger als zehn Stunden ist nur durch KollV bei Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der ArbeitnehmerInnen möglich. Eine Teilung in zwei Abschnitte durch KollV ist möglich, wenn die Ruhezeit mindestens zehn Stunden beträgt, ein Teil muss mindestens sechs Stunden betragen. Die BAK stimmt zu, dass eine gesetzliche Begrenzung der Verkürzungsmöglichkeit (durch KollV) der täglichen Ruhezeit erforderlich ist, um der von der RL vorgegebenen Mindestruhezeit von 10 Stunden in einem Zeitraum von 24 Stunden zu entsprechen.

Das AZG kennt kein Pendant zur nach dem Vorschlag erforderlichen Gesamtsumme von 84 wöchentlichen Ruhezeitstunden, sondern eben das Nebeneinander von vorgeschriebener täglicher und wöchentlicher Ruhezeit (zu letzterer siehe oben zu § 5). Anzumerken ist, dass die BAK generell die lange Hinausschiebbarkeit ein- oder mehrtägiger Ruhezeiten als problematisch im Sinne des Gesundheitsschutzes der ArbeitnehmerInnen in der Binnenschifffahrt ansieht und dies jedenfalls an eine Regelung durch die KollV-Parteien gebunden sein muss; die gesetzliche Verankerung einer wöchentlichen Gesamtruhezeit wird begrüßt.

#### **Ruhepausen:**

**Zu § 8 RL:** Die RL sieht vor, dass bei mehr als 6-stündiger Arbeitszeit eine Pause zu gewähren ist, deren Dauer und Voraussetzungen kollektivvertraglich geregelt werden können. Nach Ansicht der BAK besteht auch hier ein Anpassungsbedarf, weil gemäß § 18 Abs 4 AZG der KollV uneingeschränkt Abweichungen von § 11 AZG vorsehen kann (so auch *Pfeil* in ZellKomm<sup>2</sup> § 18e AZG Rz 4). Es ist daher erforderlich, entsprechende gesetzliche Mindestbestimmungen bezüglich der einzuhaltenden Pausenzeiten vorzusehen.

#### **Nachthöchstarbeitszeiten:**

**Zu § 9 RL:** Diese Bestimmung birgt ihrem Wortlaut nach Unklarheiten. Unseres Erachtens dürfte sie so zu verstehen sein, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit in der Zeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr mit 42 Stunden begrenzt ist (unter der Voraussetzung, dass der/die ArbeitnehmerIn während der Nachtzeit mindestens 3 Stunden seiner/ihrer täglichen Arbeitszeit verrichtet, siehe § 2 RL Begriffsbestimmung „Nachtarbeiter“), nicht jedoch die tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeit an sich. Die Regelung könnte im schlechtesten Falle dazu führen, dass dem/der ArbeitnehmerIn nur eine Nachtruhe pro Woche zu gewähren ist (7 Stunden à 6 Tage) oder bei anderer Verteilung der Nachtarbeitsstunden sogar gar keine. Zugestimmt wird, dass das AZG derzeit keinerlei Beschränkung der Nachthöchstarbeitszeit vorsieht und daher ein Anpassungsbedarf gegeben ist. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass ein erhöhtes gesundheitliches Risiko bei Beschäftigten in Schicht- und/oder Nachtarbeit wissenschaftlich belegt ist. Besonders hoch ist das Risiko bei Dauernachtarbeit, die erforderliche RL-Anpassung muss daher auch dazu genützt werden, die Arbeitstage mit Nachtarbeit an sich zu begrenzen sowie zusätzlich zur Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit während der Nachtzeit eine Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit (dh inklusive der Arbeitszeit außerhalb der Nachtzeit) vorzunehmen, weil belastende Nachtarbeit auch eine Beschränkung der Gesamtarbeitszeit erfordert.

**Jugendschutz:**

**Zu § 11 RL:** Im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) findet sich keine Ausnahme für die Beschäftigung von Jugendlichen in der Schifffahrt. Die Ausnahmemöglichkeiten, die die Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33/EG vorsieht, wurden nicht in das KJBG aufgenommen. Nach § 7 Z 14 der Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) ist die Beschäftigung von Jugendlichen im Schiffsbetrieb (abgesehen von Jugendlichen mit Befähigungszeugnis) grundsätzlich verboten, erlaubt ist diese Beschäftigung nur ab Beginn der Ausbildung unter Aufsicht (dies betrifft den Lehrberuf Binnenschiffer); weiters ist die Beschäftigung für Jugendliche erlaubt, die Dienstleistungen ausüben, die nicht mit dem Schiffsbetrieb in Zusammenhang stehen.

Die BAK lehnt eine Ausnahmebestimmung bzw eine Lockerung des Nachtarbeitsverbots hinsichtlich der Beschäftigung von Jugendlichen im Schiffsbetrieb oder als Bordpersonal ab und begrüßt, dass seitens des BMASK nicht die Absicht besteht, das nach dem KJBG bestehende Nachtarbeitsverbot für Jugendliche, die auf Schiffen beschäftigt werden, zu ändern.

**Kontrolle:**

**Zu § 12 RL:** Anzumerken ist dass § 12 RL (weiterhin) auf eine manuelle Aufzeichnung der Arbeits- und Ruhezeiten setzt. Die Zeiten sind aufzeichnen (von wem?), sodann vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin (spätestens bis zum nächsten Monatsende) und vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin zu überprüfen und zu bestätigen.

Gerade in jenen Bereichen der Schifffahrt, in denen wenig qualifizierte Tätigkeiten zu verrichten sind, ist damit zu rechnen, dass der Druck auf die Beschäftigten steigt, hier richtlinienkonforme Aufzeichnungen zu führen, auch wenn diese nicht den Tatsachen entsprechen. Mit dieser antiquierten Methode werden Missbrauchsmöglichkeiten Tür und Tor geöffnet und wird die Sicherheit der Schifffahrt gefährdet. Da ArbeitnehmerInnen unter Druck stehen können, auch unrichtige Aufzeichnungen zu bestätigen, muss klargestellt werden, dass diesbezüglich die Beweiskraft der Bestätigung zu relativieren ist und keine negativen strafrechtlichen Folgen für die ArbeitnehmerInnen eintreten können.

Die BAK weist darauf hin, dass die Kontrollbestimmungen nach der RL ohne Vorschreibung eines verpflichtenden und fälschungssicheren Arbeitszeitaufzeichnungsgeräts für alle Personen der Besatzung und des Bordpersonals zahnlos sind. Die Anpassungen hinsichtlich der Mindestangaben sind vorzunehmen. Unklarheit besteht hinsichtlich der Konsequenzen, wenn die ArbeitnehmerInnen der von der RL vorgegebenen Mitführipflicht von 1 Jahr nicht nachkommen. Die BAK fordert, dass derartige Versäumnisse der ArbeitnehmerInnen (die ja auch auf Schwierigkeiten mit den ArbeitgeberInnen beruhen können) für sie keine Strafen nach sich ziehen.

**Notfälle:**

**Zu § 13 RL:** Bei Notfällen iSd § 20 AZG auch für entfallene tägliche Ruhezeiten im Gesetz Ausgleichsruhezeiten vorzusehen, wird von der BAK begrüßt. Zusätzlich sollte in § 6 ARG klargestellt werden, dass die Ersatzruhe bei entfallenen wöchentlichen Ruhezeiten auch bei Notfällen (iSd § 20 AZG) zu gewähren ist.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung ihrer Stellungnahme.

Rudi Kaske  
Präsident  
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner  
iV des Direktors  
F.d.R.d.A.