



Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
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 501 65 Fax 501 65 4 Datum
BMASK-462.301/0014- VII/B/7/2016	SP-GSt	Chlestil	DW 2729 DW 2729 29.7.2016

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert werden

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des Gesetzesentwurfes, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz infolge Umsetzung der RL 2014/112/EU des Rates vom 14. Dezember 2014 geändert werden und gibt dazu folgende Stellungnahme ab:

Allgemeines:

Die BAK begrüßt, dass der Gesetzesvorschlag iS der Rückschrittsklausel in § 17 der RL 2014/112/EU, wonach die Umsetzung der RL nicht zur Absenkung des Schutzniveaus der ArbeitnehmerInnen führen darf, keine generelle Ausweitung der im AZG und ARG erlaubten Höchstgrenzen vornimmt. Begrüßt werden die Vornahme der Beschränkung der täglichen Höchstarbeitszeit, die Begrenzung der Verkürzung der täglichen Ruhezeit und auch die Verankerung einer wöchentlichen Mindestruhezeit.

Bedauerlich ist, wenn die Gesetzesänderung nicht dazu genützt wird, weitere Verbesserungen im Hinblick auf den ArbeitnehmerInnen- und Gesundheitsschutz zu erreichen: zB Ausdehnung der ununterbrochenen täglichen Ruhezeit (dzt 6 Stunden), Klarstellung bezüglich der Höchstgrenzen der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit maximal 50 h bzw 60 h (bei Arbeitsbereitschaft). Auch erlaubt sich die BAK auf ihre Forderung (siehe bereits BAK-Stn v 13.11.2015) hinzuweisen, wonach anstelle der derzeit vorgesehenen missbrauchsanfälligen händischen Aufzeichnungsmethoden ein verpflichtender Einsatz von fälschungssicheren Aufzeichnungsgeräten gesetzlich verankert werden sollte.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Artikel 1 Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Zu Z 3: § 18b

Abs 3 Z 1: Die Verkürzung von Ruhezeiten wird von der BAK insbesondere vor dem Hintergrund der Wichtigkeit einer präventiven Gesundheitspolitik sehr kritisch betrachtet. Dementsprechend wird begrüßt, dass die Ruhezeit in Umsetzung der EU-RL für gewisse Unternehmensgruppen nur mehr auf mindestens 10 h verkürzt werden darf.

Abs 3 Z 2: Wenngleich schon bisher eine Teilung in zwei Abschnitte möglich ist, sofern die Ruhezeit mindestens 10 h und ein Teil der Ruhezeit zumindest 6 h beträgt, sollte beachtet werden, dass von diesen 6 h nicht alle Stunden für den Schlaf genützt werden können (Körperpflege, Zeit zum Einschlafen, Vorbereiten für den Arbeitsantritt) und es so dazu kommen kann, dass ArbeitnehmerInnen längere Zeit zB nur 5 h durchgehend Schlaf finden. Eine Ausdehnung der ununterbrochenen täglichen Ruhezeit, welche iSd Gesundheitsschutzes der ArbeitnehmerInnen wünschenswert wäre, sollte Eingang in den Gesetzesentwurf finden.

Abs 4: Die Möglichkeit zum langen Hinausschieben ein- oder mehrtägiger Ruhezeiten wird von der BAK aus den oa Aspekten des Gesundheitsschutzes ebenfalls kritisch betrachtet. Die geplante gesetzliche Verankerung einer wöchentlichen Gesamtruhezeit von zumindest 84 h wird grundsätzlich begrüßt; erfreulich auch der Hinweis in den Erläuterungen, dass daraus keinesfalls der Schluss gezogen werden darf, dass die verbleibenden 84 h als Gesamtarbeitszeit pro Woche möglich wären. In dem Zusammenhang erachtet es die BAK für wichtig, eine grundsätzliche Klarstellung bezüglich der Höchstgrenzen der wöchentlichen Normalarbeitszeit in § 18 Abs 2 bzw Abs 3 AZG vorzunehmen: Per KollV sollten wöchentlich maximal 50 h bzw 60 h (bei Arbeitsbereitschaft) zugelassen werden können; damit würde die derzeitige KollV-Regelung im Gesetz abgebildet.

Abs 6: Der Gesetzesvorschlag begrenzt, die RL umsetzend, die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Woche während der Nachtzeit (Zeitraum zwischen 23.00 bis 06.00) mit 42 h. Die BAK erlaubt sich anzumerken, dass der Wortlaut der Regelung insofern nicht eindeutig ist, als sich die Formulierung „im Sinne dieser Bestimmung“ sowohl auf § 12a Abs 1 AZG als auch auf § 18b AZG beziehen kann. Es stellt sich daher die Frage, ob die abweichende Definition bzw Regelung der Nachtarbeit des geplanten § 18b Abs 5 AZG nur auf § 18b AZG oder auf den ganzen Abschnitt 3a „Nachtarbeit“ des AZG Anwendung finden soll. Auszugehen ist davon, dass mit „nur“ die in § 9 der EU-RL vorgesehene Begrenzung der Höchstarbeitszeit während der Nacht umgesetzt und nicht in den Abschnitt 3a AZG eingegriffen werden sollte. Die BAK regt eine entsprechende Klarstellung (zB in den Erläuterungen) sowie ein Zusammenführen der Abs 5 und 6 des geplanten § 18b AZG an.

Eine eingeschränkte Anwendung des gesamten Abschnittes 3a AZG für die ArbeitnehmerInnen im Schiffsdienst von Schifffahrtsunternehmen wird von der BAK abgelehnt.

Abs 7: Da eine gesetzliche Begrenzung der überhaupt zulässigen Höchsttagesarbeitszeit fehlt, ist die Verankerung der 14-h-Grenze in Anpassung an die RL 2014/112/EU erforderlich. Nach Ansicht der BAK müssen 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 bleiben. Dass der vorliegende Gesetzesentwurf dem Rechnung trägt, wird begrüßt.

Abs 8: Eine transparente, verständliche, vollständige und leicht zu kontrollierende Aufzeichnung der Arbeits- und Ruhezeiten ist die Grundlage, um eine effektive Kontrolle sicher zu stellen und mögliche Wettbewerbsverzerrungen auszuschließen. Die BAK begrüßt daher die Ausweitung der Mindestvorgaben zur Aufzeichnungspflicht, erlaubt sich jedoch anzumerken, dass eine digitale Aufzeichnungspflicht, den oben erwähnten Ansprüchen weit näher kommen und die Manipulationsmöglichkeiten eindämmen würde. Vor dem Hintergrund der rasch voranschreitenden Digitalisierung in der Arbeitswelt darf der technologische Fortschritt dann nicht ungenützt bleiben, wenn er zu einer Verbesserung der ArbeitnehmerInnenrechte beiträgt, noch dazu, wenn dies – wie im vorliegenden Fall – zu keinen größeren Mehraufwendungen für Unternehmen führt. Die BAK fordert daher, dieser Thematik zukünftig besondere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen und den baldigen verpflichtenden Einsatz von fälschungssicheren Aufzeichnungsgeräten sicherzustellen.

Artikel 2 Änderung des Arbeitsruhegesetzes

Zu Z 1: § 19

Abs 6: Die geplante Gesetzesänderung ermächtigt den Kollektivvertrag 31 aufeinander folgende Arbeitstage zuzulassen. Derart lange durchgehende Arbeitszeiten werden von der BAK äußerst kritisch betrachtet, weil damit nicht nur die Gesundheit, sondern auch das Sozialleben beeinträchtigt werden kann. Die Beibehaltung der Einschränkung, dass diese Ausdehnung nur durch die Kollektivvertragsparteien ermöglicht werden kann, ist daher unumgänglich und wird begrüßt: Damit kann ein Abwägen zwischen organisatorischer Notwendigkeit und den Schutzgedanken des ARG erfolgen und entsprechende zusätzliche Erholungsmöglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen können festgelegt werden.

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.