

Bundesarbeitskammer
zH Frau Mag. Ruth Ettl
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien

G.-Zl.: AR-2017/THRA/EW

Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Bei Rückfragen

Hr. Dr. Radner

Klappe

1400

Innsbruck,

12.10.2018

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden

Werte Kolleginnen und Kollegen!

Wir danken für die Übermittlung des oben angeführten Gesetzesentwurfs und dürfen dazu folgende Stellungnahme abgeben, wobei die nicht genannten Themen von uns zur Kenntnis genommen werden.

1. Einführung des 12-Stunden-Tages und der 60-Stunden-Woche

Durch diese Novelle zum Landarbeitsgesetz soll de facto der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden Woche auf den Bereich der Landarbeiter ausgedehnt werden.

Darunter vermag auch die Einschränkung auf „Arbeitsspitzen“ in § 61a LAG (nach den Erläuterungen: „*ein erhöhter Arbeitsbedarf auf Grund besonderer Umstände*“) nichts zu ändern, da wohl immer mit dem Vorliegen „besonderer Umstände“ argumentiert werden kann – es muss sich ja nicht um unvorhergesehene und außerordentliche Ereignisse handeln.

Dazu ist im Allgemeinen darauf hinzuweisen, dass dem Arbeitszeitrecht neben dem vorrangigen gesundheitspolitischen Ziel, die Arbeitnehmerschaft vor der übermäßigen Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft zu schützen, auch gesellschafts-, bildungs- und kulturpolitische Zielsetzungen zu Grunde liegen. Die gesetzlichen Höchstgrenzen der Tages- und Wochenarbeitszeit sollen die Gesundheit des Arbeitnehmers schützen, Arbeitsunfälle durch Übermüdung vermeiden, die Arbeitsfähigkeit bis zum Regelpensionsalter gewährleisten, aber auch Freizeit sichern, damit man 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, ihnen aber keine Gestaltung nach ihren individuellen Bedürfnissen ermöglichen, sind aus familien- und gesellschaftspolitischen Gründen abzulehnen.

Arbeitgeber werden es demnach ohne besondere Einschränkungen in der Hand haben können, 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.

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).

Bei einer Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden muss internationaler 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.

Insgesamt ist daher zu erwarten, dass die mit diesem Gesetzesentwurf umgesetzten Arbeitszeiten von bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich teuer erkauft sind. Nämlich auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmer, aber auch auf Kosten der Allgemeinheit, die ja letztendlich den zusätzlichen finanziellen Aufwand für die aufgrund der höheren Anzahl von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wachsenden Sozialausgaben zu tragen hat.

2. 12 Stunden Normalarbeitszeit bei Gleitzeit

Auch bei der Gleitzeit soll gemäß § 58 Abs 4 LAG wie bei der AZG-Novelle 2018 die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 60 Stunden ausgedehnt werden können. Es bedarf wohl keiner ausführlicheren juristischen Begründung, dass der Begriff Normalarbeitszeit nicht Überstundenarbeit bedeutet und daher während einer Gleitzeitperiode Zuschlagsfreiheit dieser Stunden

vorliegt. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol lehnt daher diese Regelung ab, da dadurch sogar ein zuschlagsfreier 12-Stunden-Tag geschaffen wird und durch den in der Praxis gängigen Wegfall des nicht übertragbaren Zeitguthabens erhebliche Einkommenseinbußen der Arbeitnehmerschaft zu befürchten sind.

3. Kein grundloses Ablehnungsrecht und kein Diskriminierungsschutz ab der 11. Stunde täglich und 50. Stunde wöchentlich

Obleich es in einem Abhängigkeitsverhältnis wie dem Arbeitsverhältnis typischerweise niemals eine echte Freiwilligkeit gibt, fällt auf, dass anders als in der AZG-Novelle 2018 im neu formulierten § 61a LAG kein grundloses Ablehnungsrecht wie auch kein Diskriminierungsschutz bei Ablehnung der 11. und 12. täglichen Arbeitsstunde sowie – nach der geltenden Fassung des § 61a LAG – ab der 52. wöchentlichen Arbeitsstunde verankert ist. Der 12-Stunden-Tag wird von uns abgelehnt, es bedarf aber zumindest auch im LAG der Normierung eines gleichartigen Ablehnungsgrundes und Diskriminierungsschutzes wie im AZG.

4. Abänderung der Lage der Normalarbeitszeit durch Arbeitgeber

In § 10c Abs 2 LAG wird die arbeitgeberseitige Möglichkeit der Abänderung der Normalarbeitszeit in gleicher Weise wie in § 19c Abs 2 AZG geregelt, ohne dass genannt wird, bei welchen Arbeitsverhältnissen dies aus „objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt“ sein soll. Denn diese Kriterien stellen ja nicht auf die individuelle Situation eines Arbeitsverhältnisses oder auf einen individuellen Bedarf des Arbeitgebers ab, sondern müssen eben objektiv durch die „Art der Arbeitsleistung“ gegeben sein. Subjektive Gründe reichen daher nicht aus, sondern die Abänderungsnotwendigkeit muss sich aus der Natur und dem Zweck des Arbeitsverhältnisses ergeben. Ein freies Abänderungsrecht des Arbeitgebers bei jeglicher Art des Arbeitsverhältnisses nur wegen eines allfälligen Bedarfs des Arbeitgebers ermöglicht die Regelung des § 19c Abs 2 AZG unseres Erachtens gerade nicht.

5. Abgeltung von Zeitguthaben an Mehrarbeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur mit 25%

Abgelehnt wird § 10d Abs 2 LAG, wonach Teilzeitbeschäftigten für ein Guthaben an Normalarbeitszeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses lediglich ein Zuschlag von 25% und nicht wie in § 19e Abs 2 AZG ein Zuschlag von 50 % gebührt. Denn der Zweck der Regelung des § 19e Abs 2 AZG besteht gerade darin, einen zusätzlichen Anreiz zur Zeitausgleichsgewährung zu bieten sowie die „Verbilligung“ von Mehrarbeit im Verhältnis zur Überstundenarbeit gerade bei Beendigungen des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zu verhindern. Bei Beendigungen von Dienstverhältnissen bestehende Zeitguthaben an Mehrarbeit oder Überstundenarbeit sind daher entgeltmäßig gleich zu behandeln.

6. Zusätzliche Eingriffe in die Wochenend- und Feiertagsruhe

Abgelehnt wird weiters der Eingriff in die Wochenend- und Feiertagsruhe durch die neu eingefügten Z 2 und 3 des § 64 Abs 1 LAG bei Arbeiten im Rahmen einer Almausschank oder Buschenschank oder bei Vorliegen von Freizeit- und Erholungsbedürfnissen und Erfordernissen des Fremdenverkehrs. An diesem Beispiel zeigt sich deutlich, dass sich ein Arbeitnehmer nur mehr dem Rhythmus der Wirtschaft

unterzuordnen hat und auf seine religiösen, familiären und persönlichen Bedürfnisse keinerlei Rücksicht genommen wird. Damit wird es an Sonntagen – wie die Erläuterungen festhalten – vermehrt zu Arbeitsleistungen sogar während der Normalarbeitszeit kommen.

Dazu kommt noch, dass die bislang in § 64 Abs 3 Z 1 und Z 2 verankerten besonderen Freizeitausgleichsgewährungen und Vergütungsansprüche gestrichen werden sollen, anstatt diese an die Neuregelungen anzupassen und auszuweiten.

7. Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes

Obgleich eine Förderung von Unterkunft- und Verpflegungskosten von Lehrlingen zu befürworten ist, so ist unseres Erachtens die Zahlung des dafür erforderlichen finanziellen Aufwands durch den Insolvenz-Entgelt-Fonds abzulehnen, da dies mit den Zwecken des Fonds im Grundsätzlichen nicht vereinbar ist. Die finanziellen Mittel des Insolvenz-Entgelt-Fonds sollten ausschließlich zweckgebunden der Insolvenzentgeltsicherung für Arbeitnehmer dienen.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol ersucht Sie höflich, die in der Stellungnahme geäußerten Bedenken und Vorschläge bei der Stellungnahme der Bundesarbeitskammer zu berücksichtigen und verbleibt

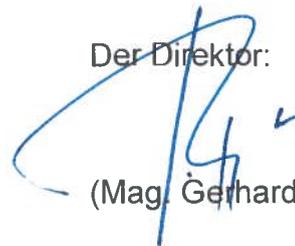
mit kollegialen Grüßen

Der Präsident:



(Erwin Zangerl)

Der Direktor:



(Mag. Gerhard Pirchner)