

- VP-Landtagsklub
 - SPÖ-Landtagsklub
 - FPÖ-Landtagsklub
 - Die Grünen-Landtagsklub
 - Fritz-Landtagsklub
 - NEOS-Landtagsklub
- Landhaus
Eduard-Wallnöfer-Platz 3
6020 Innsbruck

G.-Zl.: AR-2018/THRA/DG
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Bei Rückfragen Dr. Radner

Klappe 1400 Innsbruck, 25.06.2018

Betrifft: Initiativantrag zur Änderung des AZG, des ARG und des ASVG

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol übermittelt zum Initiativantrag zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes, des Arbeitsruhegesetzes sowie des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes folgende Stellungnahme:

Der vorliegende Initiativantrag würde zu einem massiven und ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmerschaft gehenden Eingriff in das bestehende Arbeitszeitregime führen, indem – zusammengefasst formuliert – insbesondere:

- eine Ausdehnung der allgemeinen täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden auf 12 Stunden erfolgt;
- eine Ausdehnung der allgemeinen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden auf 60 Stunden erfolgt;
- eine Verdoppelung der allgemeinen Zulässigkeit der wöchentlichen Überstunden von 10 Überstunden auf 20 Überstunden erfolgt;
- bei der Gleitzeit bis zu 12 Stunden täglich und bis zu 60 Stunden wöchentlich ohne Überstundenzuschläge gearbeitet werden soll;
- Überstunden bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich angeordnet werden können – und zwar anders als bisher: ohne besondere Zulässigkeitsvoraussetzungen, ohne Unterbrechung durch Erholungszeiträume, ohne zeitliche Begrenzung sowie ohne Mitbestimmung durch Betriebsräte oder vorhergehende Prüfung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit;
- das bisher freie Ablehnungsrecht der Überstundenarbeit der 11. und 12. Stunden in betriebsratslosen Betrieben nunmehr durch das Erfordernis des Überwiegens persönlicher Gründe eingeschränkt wird;

- bei der bereits seit dem Jahr 2007 bestehenden Möglichkeit der Vereinbarung einer 4-Tage-Woche Überstunden bis zu 12 Stunden täglich angeordnet werden können – und zwar anders als bisher: ohne Mitbestimmung durch Betriebsräte oder vorhergehende Prüfung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit sowie ohne freiem Ablehnungsrecht bei betriebsratslosen Betrieben;
- die tägliche Ruhezeit in allen Gast-, Schank- und Beherbergungsbetrieben bei geteilten Diensten in Küche und Service auf 8 Stunden verkürzt werden kann und das bisher zur Kontrolle dienende Ruhezeitkonto entfallen soll;
- keinerlei Ausgleichsmaßnahmen für Arbeitnehmer im Sinne eines Rechtsanspruchs auf längere zusammenhängende Zeitausgleichs-(Erholungs-)zeiträume enthalten sind,
- an 4 Wochenenden und Feiertagen pro Jahr bei vorübergehend auftretendem Arbeitsbedarf Arbeitsleistungen angeordnet werden können;
- die Zeitguthaben bei kollektivvertraglichen Durchrechnungszeiträumen nicht mehr nur in den nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, sondern zeitlich unbegrenzt und
- die generelle Nichtanwendbarkeit des Arbeitszeitschutzes auf bestimmte sonstige Arbeitnehmer und nächste Angehörige erweitert werden soll,

und wird daher von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol in allen Punkten abgelehnt.

1. Gesundheits-, familien-, bildungs- und gesellschaftspolitische Zielsetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruherechts werden mit diesem Entwurf konterkariert

Vorweg ist 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.

Die mit diesem Initiativantrag geplante „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ führt ausschließlich dazu, dass die täglichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer noch stärker an die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden können, ohne dass auf persönlich gestaltbare (längere) Ruhe- bzw Freizeitphasen ausreichend und angemessen Rücksicht genommen wird.

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 Initiativantrag viel breiter als bisher umgesetzten täglichen Arbeitszeiten von bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich teuer erkaufte 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.

Zu den einzelnen Vorhaben dieses Initiativantrags:

2. Ausweitung der Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich des AZG und ARG sind europarechtswidrig (§ 1 AZG und § 1 ARG)

Nach dem Entwurf sollen die im § 284c ABGB genannten nächsten Angehörigen (Eltern, volljährige Kinder, der im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegatte, eingetragene Partner und Lebensgefährte nach drei Jahren) sowie sonstige Arbeitnehmer, deren gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit entweder nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann, aus dem Anwendungsbereich und sohin aus dem Schutz des Arbeitszeit- und des Arbeitsruhegesetzes gänzlich ausgenommen werden.

Bisher waren – jedenfalls seit der Stammfassung des AZG 1969 – in diesem Zusammenhang nur „leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind“ vom Anwendungsbereich ausgenommen.

Bei den nunmehr vorgesehenen Ausnahmebestimmungen bedient sich der Initiativantrag, wortgleich der Formulierungen in Art 17 der Arbeitszeitrichtlinie der EU. In den Erläuterungen wird darauf Bezug genommen, dass diese Richtlinie Ausnahmen ermöglicht, die von Österreich bisher nicht ausgeschöpft wurden, was nunmehr mit diesem Initiativantrag geschehen soll.

Unseres Erachtens stellt aber eine derartige nachträgliche Ausweitung einen Verstoß gegen Art 23 der Arbeitszeitrichtlinie dar, da die Durchführung dieser Richtlinie für einen Mitgliedsstaat keine wirksame Rechtfertigung zu einer Zurücknahme des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes darstellen darf. Zweifellos wird durch den Initiativantrag der Arbeitnehmerschutz für die nächsten Angehörigen sowie für sonstige Arbeitnehmer sogar massiv geschwächt, sodass unseres Erachtens diese geplante Regelung europarechtswidrig ist.

Nur ergänzend sei darauf hingewiesen, dass die AK Tirol regelmäßig mit Fällen befasst ist, bei denen laufende familien- oder scheidungsrechtliche Streitigkeiten zwischen Familienangehörigen oder Ehegatten in kompromissloser Weise auf die arbeitsrechtliche Ebene ausgedehnt werden. Dabei kommt es immer in der Praxis wieder vor, dass der Arbeitgeber-Ehegatte oder -verwandte alle ihm aus der arbeitgeberseitigen Überordnung zustehenden Befugnisse ausnützt, um sich Vorteile für die familienrechtliche Streitigkeit zu verschaffen. Mit der Herausnahme aus dem Arbeitszeit- und dem Arbeitsruhegesetz würde man in einem solchen Fall den Arbeitnehmer-Ehegatten oder -verwandten der arbeitszeitrechtlichen Willkür des Arbeitgebers aussetzen.

Schließlich ist auch völlig unklar, welche „besonderen Merkmale der Tätigkeit“ dafür ausschlaggebend sein sollen, dass die „gesamte Arbeitszeit“ nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Der in den Erläuterungen enthaltene Hinweis auf die 3. Führungsebene vermag nicht zu überzeugen, da ja die Entscheidungskompetenzen der Führungsebenen in den Unternehmen ganz unterschiedlich ausgeprägt sind.

Außerdem wird – soweit uns bekannt – auch bereits bei der 2. Führungsebene die wöchentliche Arbeitszeitverpflichtung (zB 38,5 Stunden pro Woche; vgl dazu EuGH RS C-175/16) in den Arbeitsverträgen festgelegt. Die Neuregelung kann ja wohl nicht so gedacht sein, dass nunmehr – nur durch die faktische Streichung der wöchentlichen Arbeitszeit in den Arbeitsverträgen – ein- und derselbe Arbeitnehmer aus dem Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz hinausfällt.

Mit der geplanten Neuregelung würde daher höchste Rechtsunsicherheit erzeugt werden, wobei abschließend nochmals zu betonen ist, dass diese unseres Erachtens ohnehin als Verstoß gegen Art 23 der Arbeitszeitrichtlinie europarechtswidrig ist. Im Falle einer tatsächlichen Umsetzung wird daher die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Republik Österreich bei der Europäischen Kommission beantragen.

3. Mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben in nachfolgende Durchrechnungszeiträume führt zur „ewigen Stundung“ von Überstundenansprüchen (§ 4 Abs 7 AZG)

Nach der geltenden Fassung des AZG ist eine Übertragung von Zeitguthaben nur in den nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum zulässig. Unseres Erachtens ist es notwendig, dass Überstunden – sohin die Zeitguthaben am Ende eines Durchrechnungszeitraums – möglichst zeitnah ausbezahlt werden, damit der Arbeitnehmer für seine bereits erbrachte Leistung die vorgesehene Gegenleistung erhält.

Nun lässt § 4 Abs 1 AZG kollektivvertragliche Durchrechnungszeiträume von bis zu einem Jahr zu, sodass es mit der geplanten Neuregelung möglich wird, erbrachte Mehrleistungen erst mehrere Jahre später zu bezahlen. Selbst bei einer laufenden Geschäftsbeziehung mit einem Kunden wird ein Unternehmer die „ewige Stundung“ von bereits erbrachten Leistungen verständlicher Weise nicht tolerieren. Auch wenn die geplante Regelung an den Kollektivvertrag gebunden wird, spricht sich die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol gegen die geplante Neuregelung aus, da es vertragsrechtlich nicht sachgerecht ist, dem Arbeitnehmer als Arbeitsvertragspartei über mehrere Jahre hinweg die zustehende Überstundenentlohnung vorzuenthalten und eine mehrjährige Stundung zuzumuten.

4. Gleitzeit: Anhebung der Normalarbeitszeit auf 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich führt zu zuschlagsfreien und sogar unbezahlten Überstunden (§ 4b AZG)

Bislang ist bei Gleitzeit eine bis zu 10-stündige tägliche Normalarbeitszeit zulässig, nunmehr soll die Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden können.

Es bedarf wohl vorab keiner ausführlicheren juristischen Begründung, dass der Begriff Normalarbeitszeit nicht Überstundenarbeit bedeutet und daher während einer Gleitzeitperiode Zuschlagsfreiheit dieser Stunden vorliegt.

Besonders ist aber im Zusammenhang mit der Gleitzeit darauf hinzuweisen, dass eine Gleitzeit sogar aufgrund der Legaldefinition in § 4b Abs 1 AZG nur dann vorliegt, falls der Arbeitnehmer den Beginn und das Ende seiner Arbeitszeit innerhalb eines Rahmens selbst bestimmen kann, aber in zahlreichen Fällen die Gleitzeit von Arbeitgebern dazu benützt wird, um die betrieblich gewünschte Arbeitszeitflexibilisierung zu erreichen. In der Praxis ist daher die Gleitzeit in Wahrheit oftmals nicht das Flexibilisierungsmodell für die Arbeitnehmerschaft, sondern das für den Arbeitgeber. Arbeitsanweisungen im Gleitzeitrahmen sind daher nicht die Ausnahme, sondern die Regel.

Ferner werden in der Praxis die nicht übertragbaren Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode in vielen Fällen nicht als Überstunden ausbezahlt, sondern diese werden einfach gestrichen, sie fallen unbezahlt weg. Diese rechtswidrige Praxis hängt aufgrund unserer Erfahrungen damit zusammen, dass die Berücksichtigungspflicht des nicht übertragbaren Zeitguthabens als Überstunden offenbar nicht ausdrücklich genug im Gesetz verankert ist, sondern daraus zu schließen ist, dass – umgekehrt formuliert – die übertragbaren Zeitguthaben nicht als Überstunden gelten (vgl die Formulierung im § 6 Abs 1a AZG).

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.

5. Verdoppelung der bisher wöchentlich 10 Überstunden auf 20 Überstunden (§ 7 Abs 1 AZG)

Derzeit sind grundsätzlich 5 Überstunden pro Woche zulässig, zusätzlich können pro Kalenderjahr weitere 60 Überstunden geleistet werden, aber nicht mehr als zehn pro Woche. Durch Kollektivverträge können fünf weitere Überstunden wöchentlich zugelassen werden, im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe und ähnlichen Betrieben durch Kollektivvertrag bis zu 10 Stunden wöchentlich (§ 7 Abs 1 und Abs 2 AZG).

Nunmehr soll die bestehende extremste Ausnahmeregelung des Hotel- und Gastgewerbes auf alle Branchen ausgeweitet werden und dies ohne kollektivvertragliche Bindung. Damit wird für einen Großteil der Arbeitsverhältnisse die gesetzliche Grundlage für eine Verdoppelung der wöchentlichen Überstunden und damit für eine 60-Stunden-Woche geschaffen, was von uns abgelehnt wird.

6. Überstundenarbeit bis zu 12-Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche (§ 7 AZG)

Nach dem derzeitigen Arbeitszeitrecht ist es bei betrieblicher Notwendigkeit unter genauen Auflagen zulässig, bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Es muss

- sich um einen vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf handeln,
- ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Nachteil verhindert werden
- keine anderen Maßnahmen zumutbar sein.

In Betrieben mit Betriebsrat bedarf es dazu der Mitbestimmung der Belegschaft durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat kann dies durch eine schriftliche Einzelvereinbarung verwirklicht werden, falls ein Arbeitsmediziner die gesundheitliche Unbedenklichkeit dieser Überstunden aufgrund der konkreten betrieblichen Situation bescheinigt hat.

Da mit diesen langen Arbeitszeiten eine außerordentliche Belastung einhergeht, dürfen diese Überstunden bislang nur zeitlich begrenzt umgesetzt werden – aber immerhin 24 Wochen pro Jahr. Außerdem sind verpflichtende „Erholungsphasen“ vorgesehen, so dürfen nach 8 Wochen derartiger Sonderüberstunden, diese für 2 Wochen nicht geleistet werden.

Der vorliegende Entwurf lässt alle diese Schutzbestimmungen wie auch die Mitbestimmung durch die Arbeitnehmerschaft völlig außer Acht und ist daher abzulehnen. Viele schriftliche Arbeitsverträge enthalten standardisiert die Klausel, dass sich der Arbeitnehmer verpflichtet, Überstunden im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten. Bisweilen enthalten auch Kollektivverträge derartige Regelungen. Nach dem Entwurf bleibt es allein der Anordnung des Arbeitgebers überlassen, Überstunden bis zu 12 Stunden pro Tag anzuordnen. Es gibt – insbesondere in den zahlreichen betriebsratslosen Betrieben – keinerlei objektive Vorabprüfung mehr, ob nicht aufgrund der damit einhergehenden Arbeitsbelastungen diese Überstunden Arbeitnehmern überhaupt gesundheitlich zugemutet werden können.

Nicht übersehen werden darf schließlich, dass Überstunden in vielen Fällen nicht ausdrücklich angeordnet werden, sondern sich daraus ergeben, dass die anfallenden Arbeiten zu erledigen sind. Durch die „Arbeitsverdichtung“ und die Personaleinsparungen der vergangenen Jahre sind in den meisten Betrieben ständig Arbeiten zu erledigen, sodass Überstundenarbeit bis zu den Arbeitszeithöchstgrenzen oftmals schon den Regelfall darstellen. In diesem Sinne existieren auch zahlreiche Arbeitsverträge die im Punkt „vereinbarte Normalarbeitszeit“ 48 Stunden pro Woche festlegen, also der bei der Überstundenarbeit vorausgesetzte „erhöhte Arbeitsbedarf“ bereits vorweg vertraglich als Regelfall definiert wird.

7. Die derzeit geltende Freiwilligkeit der 11. und 12. Arbeitsstunde wird eingeschränkt (§ 7 Abs 6 AZG)

Nach dem derzeitigen Recht dürfen Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben die 11. und 12. tägliche Arbeits- und damit Überstunde ohne jegliche Begründungspflicht ablehnen. Die Arbeitnehmer müssen daher diese Überstunden nur freiwillig leisten (§ 7 Abs 6a AZG).

Im Entwurf ist aber vorgesehen, dass Überstunden ab der 11. Stunde nur mehr bei „überwiegendem persönlichen Interesse“ abgelehnt werden dürfen. Die bisher bestehende Freiwilligkeit wird daher erheblich eingeschränkt. Denn wenn von einem „überwiegenden“ Interesse gesprochen wird, so muss zwangsläufig eine Interessenabwägung vorgenommen werden, nämlich mit dem betrieblichen Interesse des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer ist schon aufgrund seines Arbeitsvertrages grundsätzlich verpflichtet, die Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen, eine beharrliche Nichtbefolgung von Weisungen stellt einen fristlosen Entlassungsgrund dar.

Dies führt nun dazu, dass das Risiko, ob nun im konkreten Einzelfall tatsächlich das persönliche Interesse das betriebliche Interesse überwogen hat, allein der Arbeitnehmer trägt. Er riskiert die fristlose Entlassung mit allen Nachteilen, wie Sperre des Arbeitslosengeldes für vier Wochen, Verlust der Sonderzahlungen bei Arbeitern, Zahlung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Konventionalstrafe, Verlust der Abfertigung alt oder Nichtauszahlung der Abfertigung Neu.

Dazu kommt noch, dass im laufenden Arbeitsverhältnis aufgrund der typischen Unterordnung des Arbeitnehmers wie auch der Notwendigkeit, den Lohn für die Bestreitung des Lebensunterhalts zu benötigen, in Wahrheit keine Willensfreiheit des Arbeitnehmers existiert. Dies hat zum Beispiel die Rechtsprechung dazu veranlasst, die so genannte „Drucktheorie“ zu entwickeln,

wonach ein Arbeitnehmer typischerweise im laufenden Arbeitsverhältnis auf zwingend zustehende Ansprüche nicht verzichten kann. Auch die Gerichte erkennen daher an, dass ein Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis nicht willensfrei agieren kann, sondern sich aufgrund des wirtschaftlichen Drucks dem Handeln des Arbeitgebers unterwerfen wird. In Bezug auf Überstunden belegen dies die überaus seltenen höchstgerichtlichen Entscheidungen zum bislang bestehenden Ablehnungsrecht des Arbeitnehmers bei entgegenstehenden berücksichtigungswürdigen Interessen gemäß § 6 Abs 2 AZG. Die Überstundenanordnungen werden daher in aller Regel befolgt – und wie die Erfahrungswerte zeigen, selbst gesetzwidrige – da sich der Arbeitnehmer den Verlust des Arbeitsplatzes gar nicht leisten kann. Und genau aus diesem Grund bedarf es der arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen und können diese nicht einfach – wie im vorliegenden Entwurf – gänzlich beseitigt werden.

Im Allgemeinen werden gesetzliche Bestimmungen dafür geschaffen, um Menschen, die sich nicht wohlverhalten, normative Grenzen zu setzen. Umgekehrt formuliert: Würde man – so wie derzeit in der öffentlichen und medialen Diskussion vorgebracht – immer ein Wohlverhalten von Menschen voraussetzen, so würde sich ja beinahe jegliche Gesetzgebung erübrigen.

8. Anhebung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten auf 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich (§ 9 Abs 1, Abs 2 und Abs 3 AZG)

Zu den Zielsetzungen des Arbeitszeitgesetzes in gesundheits-, familien- und gesellschaftspolitischer Hinsicht, die mit dem vorliegenden Entwurf völlig konterkariert werden, darf auf die Einleitung dieser Stellungnahme verwiesen werden. Selbstverständlich würden Arbeitgeber die neuen Arbeitszeitgrenzen ausnützen - warum auch nicht: diese sind ja nunmehr gesetzlich zulässig. Man wird ja nicht mehr argumentieren können, dass ein Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzt, falls er sich an das Gesetz hält.

Das mit dem Initiativantrag geplante Vorhaben, die Arbeitszeithöchstgrenzen ganz allgemein und unabhängig von allfälligen Überstundenzuschlägen auf 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich anzuheben, zeigt sich auch an den Neuregelungen der Abs 2 und Abs 3 des 9 AZG, in denen Ausnahmeregelungen für die Überschreitungen der Höchstarbeitszeitgrenzen geregelt sind. Demgemäß sollen nunmehr in den genannten Fällen sogar eine tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden und eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden überschritten werden dürfen.

9. 4-Tage-Woche schon bisher zulässig bei freiwilligem Ablehnungsrecht der 11. und 12. Stunde (§ 7 Abs 6 AZG)

Entgegen der öffentlichen Darstellung ist eine 4-Tage-Woche bereits seit dem Jahre 2007 rechtlich zulässig und zwar mit 10-stündiger täglicher Normalarbeitszeit und einer Höchstarbeitszeit von 12 Stunden pro Tag mit Überstunden. Die Überstunden können mit Betriebsvereinbarung verankert werden, in betriebsratslosen Betrieben mit schriftlicher Vereinbarung nach vorhergehender arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit. Auch besteht nach dem derzeitigen Recht ein freies Ablehnungsrecht der Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben (§ 7 Abs 6 und Abs 6a AZG).

Nunmehr sollen nach dem Entwurf sowohl die betriebliche Mitbestimmung als auch das Erfordernis der schriftlichen Vereinbarung wegfallen, wie auch die bislang bestehende Freiwilligkeit eingeschränkt wird, da nunmehr derartige Überstunden nur mehr abgelehnt werden dürfen, falls persönliche Interessen gegenüber den betrieblichen Gründen überwiegen. Zur Problematik des nunmehr eingeschränkten Ablehnungsrechts darf auf die Ausführungen oben bei Punkt 7 verwiesen werden, um Wiederholungen zu vermeiden. Die geplante Neufassung bewirkt daher im Vergleich zur geltenden Rechtslage eine massive Schlechterstellung der Arbeitnehmerschaft und wird daher abgelehnt.

10. Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden nunmehr bei allen Arbeitnehmern in Küche und Service zulässig / Entfall Ruhezeitkonto (§ 12 Abs 2a AZG):

Nach der derzeit geltenden Rechtslage kann der Kollektivvertrag bei in Küche und Service tätigen Vollzeitbeschäftigten in Saisonbetrieben des Hotel- und Gastgewerbes die Ruhezeit auf 8 Stunden pro Tag verkürzen. Diese Verkürzungen müssen durch Verlängerungen von Ruhezeiträumen in der Saison, jedenfalls am Ende der Saison ausgeglichen werden und sind zur Kontrolle in einem eigenen Ruhezeitkonto zu erfassen. Der Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe enthält auch eine derartige Regelung, falls die Arbeitnehmer betriebsnah nächtigen können (entweder im Betrieb selbst oder bei einer Entfernung des Wohnsitzes von nicht mehr als 30 km).

Nunmehr soll allgemein für alle Betriebe im Hotel- und Gastgewerbe bei geteilten Diensten mit mindestens dreistündiger Ruhepause für alle Beschäftigten in Küche und Service die tägliche Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden können. Das eigens zur Kontrolle der Verkürzungen der Ruhezeit und deren Ausgleich dienende Ruhezeitkonto soll abgeschafft werden. Die Bindung an das Bestehen einer kollektivvertraglichen Regelung fällt weg und die Voraussetzung, dass dies nur für jene Arbeitnehmer gelten kann, die entweder im Betrieb selbst oder betriebsnah nächtigen, finden sich im Gesetz nicht.

Mit der geplanten Neuregelung wird höchstwahrscheinlich bezweckt, den bestehenden Arbeitskräftemangel im Tourismus durch eine Ausweitung der Arbeitszeiten auszugleichen. Dabei stellen gerade die überlangen und familienfeindlichen Arbeitszeiten einen der entscheidenden Gründe dafür dar, warum im Tourismus ein Arbeitskräftemangel besteht. Es mutet doch etwas eigenartig an, wenn nun eine zusätzliche Verschlechterung der Arbeitszeitbedingungen dazu dienen soll, den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen, anstatt – was zu erwarten gewesen wäre – die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen.

Bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden ist zu bedenken, dass Arbeitnehmer auch noch die täglichen Wegzeiten von zu Hause zur Arbeitsstätte und zurück wie auch noch die weiteren notwendigen persönlichen Verrichtungen zu erledigen haben, bis sie endlich zum Schlafen kommen. Bei geteilten Diensten verbleibt kein längerer zusammenhängender Ruhezeitraum mehr, der den Arbeitnehmern für ihre persönlichen Interessen und notwendigen Erledigungen zur Verfügung steht – die drei Stunden sind dafür zu kurz. Bei derartigen Arbeits- und Ruhezeiten ist man letztlich nur mehr am Arbeiten, für das Privat- und Familienleben bleibt letztlich keine Zeit mehr über.

11. Arbeiten während der Wochenend- und Feiertagsruhe bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf 4-mal im Jahr (§ 12b ARG)

Im Entwurf ist vorgesehen, dass jeder Arbeitnehmer an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Jahr während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden darf. In Betrieben mit Betriebsrat soll dies durch Betriebsvereinbarung ermöglicht werden, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit einem Ablehnungsrecht des Arbeitnehmers, falls persönliche Interessen überwiegen.

Vorab sei darauf hingewiesen, dass bei Feiertagsarbeit wie auch bei Arbeiten während der Wochenendruhe grundsätzlich kein gesetzlicher Überstundenzuschlag zusteht. Kollektivverträge sehen für diese Arbeiten immer wieder Überstundenzuschläge vor. Zur Problematik eines in Wahrheit nicht bestehenden Ablehnungsrechts von Arbeitsanordnungen darf auf die obigen Ausführungen zu Punkt 7 verwiesen werden, um Wiederholungen zu vermeiden

Grundsätzlich wird durch diese geplante Regelung gesetzlich eine zuschlagsfreie Ausdehnung der Arbeitszeiten bewirkt und dies gerade für jene längeren Erholungszeiträume, die der Arbeitnehmer für sein Familienleben, zur Entfaltung seiner sonstigen persönlichen Interessen, für seine Teilnahme an religiösen Veranstaltungen oder auch am Brauchtum benötigt. Sie ist daher abzulehnen.

12. Kein Recht auf Zeitausgleich, kein Recht auf zusammenhängende Zeitausgleichs-Zeiträume

Zuletzt sei ergänzend darauf hingewiesen, dass der Initiativantrag entgegen der immer wieder erfolgten öffentlichen und medialen Darstellung keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf selbst gewählte Zeitausgleichszeiträume wie auch kein Recht auf eine Inanspruchnahme von zusammenhängenden Zeitausgleichszeiten enthält. Es bleibt bei der bisherigen Rechtslage, wonach jeder Zeitausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren ist. Damit kann der Arbeitgeber allein und einseitig darüber entscheiden, ob überhaupt und bejahendenfalls wann und wie lange ein Arbeitnehmer für Mehr- und Überstunden Zeitausgleich erhält. Wenn schon ein Arbeitnehmer – wie im Initiativantrag vorgesehen – einer übermäßigen Beanspruchung seiner Arbeitskraft ausgesetzt ist, dann wäre es unabdingbar notwendig, dass dem Arbeitnehmer längere und auch selbst wählbare Zeiträume zu einer tatsächlich effektiven Erholung und damit Regeneration seiner Arbeitskraft eingeräumt werden. Das gänzliche Fehlen einer derartigen Regelung ist ein weiterer Beleg für die Einseitigkeit dieses Initiativantrags zu Lasten der Arbeitnehmer.

13. Resümee

Abschließend darf festgehalten werden, dass aus unserer Sicht die derzeit geltende Rechtslage völlig ausreichend ist, um den Wunsch der Wirtschaft, Arbeitsspitzen abarbeiten zu können, gerecht zu werden. Auch die 4-Tage-Woche ist längst Realität. Das derzeitige Arbeitszeitgesetz stellt dafür auch Arbeitsmodelle zur Verfügung, die bei Wahrung der Mitbestimmung der Belegschaft, des notwendigen Gesundheitsschutzes, der Zuschlagspflicht von Überstunden und in betriebsratlosen Betrieben bei Freiwilligkeit der Arbeitnehmerschaft, einen 12-Stunden-Tag und eine 60-Stunden-Woche ermöglichen. Offenbar dient dieser Initiativantrag mit der allgemeinen Einführung eines 12-Stunden-Tages und einer 60-Stunden-Woche ausschließlich dazu, Arbeitgebern die gesetzliche Grundlage zu bieten, um Arbeitnehmer über längere Zeiträume hinweg bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich, zum Teil auch ohne Überstundenzuschläge beschäftigen zu können – und dies bei gänzlicher Außerachtlassung der für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerschaft bedeutsamen gesundheitspolitischen, familienpolitischen, bildungspolitischen und gesellschaftspolitischen Zwecksetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruherechts.

Der Initiativantrag muss daher von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol als Gesamtes abgelehnt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



(Erwin Zangerl)

Der Direktor:



(Mag. Gerhard Pirchner)