



BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

- Parlamentsklub der Sozialdemokratischen
Partei Österreichs
- Parlamentsklub der Österreichischen
Volkspartei
- Freiheitlicher Parlamentsklub
- NEOS Parlamentsklub
- Klub der Liste Pilz
Parlament
Dr Karl Renner-Ring 3
1017 Wien

| Ihr Zeichen | Unser Zeichen | Bearbeiter/in | Tel 501 65 | Fax 501 65 | Datum |
|-------------|---------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-----------|
| - | SP-GSt | Hruska-Frank Dunst | DW 12372 | DW 142372 | 21.6.2018 |

Antrag an den Nationalrat, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden sollen

Sehr geehrte Damen und Herren!

Eingangs danken wir für die Gelegenheit zur Stellungnahme gegenüber Ihrem Parlamentsklub. Entgegen der sonst üblichen Vorgehensweise, Gesetze mit derart hoher Bedeutung für den Großteil der Beschäftigten in Österreich und entscheidenden Änderungen im Arbeitszeit-, Arbeitsruhe-, sowie im Sozialversicherungsrecht vor der Beschlussfassung durch den Nationalrat der vorangehenden Befassung der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft zu unterziehen, wurde in diesem Fall von der Bundesregierung kein Stellungnahme- und Begutachtungsverfahren eingeleitet, sondern der Antrag von den Regierungsfractionen direkt im Nationalrat eingebracht. Nach ausführlicher Analyse wird der Entwurf zur Gänze und ausführlich begründet abgelehnt.

Die wichtigsten Gründe für die Ablehnung des Antrags:

- Mit dem vorliegenden 12-Stunden-Tag-Gesetz wird die in unserer Rechtsordnung erlaubte Arbeitszeithöchstgrenze nach oben geschraubt, ohne dass dies irgendeiner Begründung durch die Unternehmen bedarf.
- In keinem einzigen Punkt wird die Rechtsposition der ArbeitnehmerInnen für mehr Zeitaufonomie oder mehr Freizeit gestärkt. Die Behauptung, das 12-Stunden-Tag-Gesetz bringe mehr Zeit für Familie, Sport und Weiterbildung ist schlichtweg falsch: Ob überhaupt Freizeit statt Geld als Ausgleich für die Mehrarbeit konsumiert werden darf und wann der konkrete Zeitausgleich stattfindet, bedarf der Zustimmung der ArbeitgeberInnen.

- Durch die Möglichkeit den 12-Stunden-Tag nicht nur auf Grundlage einer Überstundenanordnung, sondern auch im Rahmen von Gleitzeit zu arbeiten, fallen in vielen Fällen Überstundenzuschläge weg, das Entgelt der betroffenen ArbeitnehmerInnen sinkt.
- Die Aufweichung der Sonn- und Feiertagsruhe gefährdet die Interessen von Familien, Freiwilligenorganisationen, Vereinen, Religionsgemeinschaften und Kulturinitiativen.
- Freiwilligkeit der Überstundenleistung, wie von VertreterInnen der Regierung behauptet, ist rechtlich und faktisch in keiner Weise gewährleistet. Das im Antrag formulierte Ablehnungsregime für die 11. und 12. Stunde ist an den Nachweis überwiegender ArbeitnehmerInneninteressen geknüpft. Wendet der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin das Überwiegen betrieblicher Interessen dagegen ein, liegt das Risiko der Ablehnung bis hin zur fristlosen Entlassung wegen Arbeitsverweigerung bei den ArbeitnehmerInnen. Auch ein diesbezüglich gewonnenes arbeitsgerichtliches Verfahren bringt in der Praxis kaum je den verlorenen Arbeitsplatz zurück. Abgesehen vom Rechtlichen sind Ablehnungen von Überstundenanordnungen angesichts der Sorge um Arbeitsplatz und Arbeitsklima keine regelmäßig offenstehende Option.
- Hinsichtlich der Ablehnung von Überstunden wird für die 11. und 12. Stunde eine Begründungspflicht für ArbeitnehmerInnen eingeführt, in der Praxis heißt das: darüber entscheidet die UnternehmerIn. Das Risiko einer fristlosen Entlassung tragen die ArbeitnehmerInnen. Über die Berechtigung der Ablehnung entscheiden im Streitfall Gerichte, die zukünftige Rechtsprechung dazu kann derzeit nicht eingeschätzt werden.
- Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte werden stark eingeschränkt bzw teilweise beseitigt.
- Das Vorgehen der Regierungsfractionen (Ausschluss der SozialpartnerInnen bei der Erarbeitung des Entwurfs, das Unterbleiben der Begutachtung durch Fachleute und Zivilgesellschaft durch direkte Einbringung des Antrags im Parlament) wird angesichts der gesellschafts- und sozialpolitisch besonders bedeutsamen Materie vehement kritisiert.

Die geplanten Maßnahmen im Überblick:

- Erweiterung der bestehenden Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes, dh kein Schutz mehr für einen weiten – nicht einmal konkret bestimmbar – Personenkreis.
- Zulassung von bis zu 20 Überstunden pro Woche, dh einer 60-Stunden-Woche unter Einhaltung eines Wochenstundenschnittes von maximal 48 Stunden (gerechnet über einen 17-wöchigen Durchrechnungszeitraum) und generelle Anhebung der täglichen und wöchentlichen Höchstgrenzen in § 9 Abs 1 AZG.
- Erweiterung der Möglichkeiten über Antrag an das Arbeitsinspektorat, Tagesarbeitszeiten von sogar noch mehr als 12 Stunden zuzulassen.

- Verlängerung der Arbeitszeiten zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten, für sogar mehr als 12 Stunden pro Tag.
- Generelle Verkürzung der täglichen Ruhezeit in Gast-, Schank- und Beherbergungsbetrieben, ebenso diesbezügliche Änderungen im Rahmen der Rufbereitschaft bei gleichzeitig durch die Bundesregierung angekündigter Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen.
- Aufweichung der Sonn- und Feiertagsruhe in nicht nachvollziehbarer Weise durch Schaffung eines neuen § 12b ARG (Durchbrechung der Wochenend- und Feiertagsruhe an maximal 4 Wochenenden im Jahr mittels Betriebs- oder aber Einzelvereinbarung).
- Schaffung eines eigenen Ablehnungsrechts aus überwiegend persönlichen Interessen bei Übersteigen einer Tagesarbeitszeit von 10 Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden, das mit den bisherigen Bestimmungen zur Ablehnung nicht konform geht.
- Ermöglichung der Mehrfachübertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume durch Kollektivvertrag.
- Erweiterung der Zulässigkeitsbestimmungen für einzelne im AZG gesondert geregelte Bereiche etwa LenkerInnen, Apotheken etc.
- Einführung eines „Risiko-Analyse-Tools“ für ArbeitnehmerInnen bei den KrankenversicherungsträgerInnen.

Die geplanten Änderungen werden nachdrücklich abgelehnt, die Gründe hierfür im Detail unten ausgeführt, zumal die Änderungen ohne irgendeinen Ausgleich der negativen Konsequenzen zB bei der Bezahlung, Weiterbildung, Erhalt der Gesundheit, besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und abgesicherter Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiten erfolgen sollen.

Der Planbarkeit bzw Zeitsouveränität für Beschäftigte sollte bei einer Arbeitszeitsnovelle großer Raum einräumt werden – in diesem Entwurf gibt es in keinem einzigen Punkt Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen. Die Bundesarbeitskammer (BAK) fordert daher den Nationalrat auf, den vorliegenden Initiativantrag in seiner Gesamtheit abzulehnen. Der vorliegende Entwurf bringt eine massive organisatorische und (kurzsichtige!) betriebswirtschaftliche Begünstigung der UnternehmerInnen bei gleichzeitig umfassender Senkung des öffentlich-rechtlichen ArbeitnehmerInnenschutz-niveaus. Für ArbeitnehmerInnen werden die Arbeitsbedingungen deutlich verschlechtert, die Gesellschaft/Volkswirtschaft im Allgemeinen sowie Kinder, Familien und Freiwilligenorganisationen tragen die negativen Konsequenzen eines gesellschaftlichen Umfelds, in dem ein 12-Stunden-Tag, eine vielfach hintereinander wiederholbare 60-Stunden-Woche zur zulässigen (Höchst-)Norm erhoben werden. Ebenso ausdrücklich abgelehnt wird die Aufweichung der Sonn- und Feiertagsruhe.

Eine kurze Arbeitswoche, wie sie im Interesse vieler ArbeitnehmerInnen wäre, oder auch nur ein gesicherter ganztägiger Zeitausgleichskonsum sind – anders als von VertreterInnen der Wirtschaft unter dem Schlagwort „4-Tage-Woche“ behauptet – eindeutig nicht im Entwurf enthalten. Ebenso fehlt ein Wahlrecht für ArbeitnehmerInnen, dass Mehr- und Überstundenarbeit statt in Geld auch in Zeitausgleich abgegolten werden kann. Die Zustimmung der ArbeitgeberInnen zum Freizeitausgleich bleibt somit in doppelter Hinsicht erforderlich: Einmal aus Anlass der Vereinbarung über das „ob“ des Zeitausgleichs und noch einmal aus Anlass des „wann“, also des Konsumzeitpunkts. Grundsätzlich wirkt sich – dies ist empirisch belegt – jede Ausweitung der Arbeitszeit negativ für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt aus, weil aufgrund der nach wie vor sehr traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung davon auszugehen ist, dass längere Arbeitszeiten (der Männer) durch (noch) kürzere Arbeitszeiten der Frauen ausgeglichen werden. Selbst bei einer gleichen Aufteilung der Arbeitszeit zwischen den Eltern ist bei einer täglichen Höchstarbeitszeit von 12 Stunden die Betreuung von Kindern bis zum Volksschulalter nicht mehr nur durch Eltern und Betreuungseinrichtungen leistbar. Bereits jetzt arbeitet bei fast der Hälfte aller Paare mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren die Frau lediglich Teilzeit, während der Mann Vollzeit arbeitet. Wesentliche Gründe dafür sind fehlende Kinderbetreuungsplätze va bei den unter-3-Jährigen bzw kurze Öffnungszeiten in Kindergärten und Schulen und die jetzt schon vielfach überlangen Arbeitszeiten von Männern in Vollzeit. Lediglich in 13 % der Partnerschaften arbeiten beide Vollzeit oder beide Teilzeit (Quelle: Forba, 2017, Arbeitszeiten von Paaren). Wir wissen aus statistischen Erhebungen, dass diese Aufteilung zumeist nicht den Wünschen der ArbeitnehmerInnen entspricht: Grundsätzlich passt die auf 8-Stunden-Tagen beruhende Vollzeitarbeit für die meisten Beschäftigten. Viele Menschen würden aber gerne ihre Arbeitszeit verkürzen. Hingegen nur Wenige würden gerne mehr arbeiten, diese finden sich vor allem in Branchen mit hohem Teilzeitanteil (Quelle: Statistik Austria, 2016, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2015, S 37).

Hinsichtlich der Gestaltungswünsche der ArbeitnehmerInnen ist in keinem einzigen Punkt eine Verbesserung enthalten. Betreffend den Rechtsschutz herrscht vor allem Unsicherheit. Was die bisher zulässigen Überstunden betrifft, enthält das Arbeitszeitgesetz idgF Regeln zur Begründung von Überstunden und zum Interessenausgleich zwischen den Arbeitszeitparteien. Sonderüberstunden wie zB in § 7 Abs 4 AZG idgF bedürfen bestimmter Begründungen und unterliegen der Mitbestimmung durch die Betriebsräte. Begründungspflicht und Mitbestimmung entfallen gänzlich! Hinsichtlich der in Zukunft generell zusätzlich zulässigen Überstunden (11. und 12. Stunde) wird eine neue Ablehnungsmaxime eingeführt, die erstens in grundsätzlichem Widerspruch zur behaupteten Freiwilligkeit steht und zweitens eine Darlegung bzw Preisgabe persönlicher Gründe erfordert. Die 11. und 12. Stunde unterliegen somit einem aus Sicht der ArbeitnehmerInnen „unangenehmeren“ Beurteilungsmaßstab als die 9. und 10. Arbeitsstunde. Dies erscheint weder sachlich gerechtfertigt, noch praktikabel, noch sozial angemessen. Was die Ablehnung der Sonn- und Feiertagsarbeit betrifft, scheint das Schutzniveau bei erster Analyse noch deutlich geringer zu sein. Welche Ablehnungsgründe unter Umständen gelten können, kann erst nach rechtlicher Kategorisierung erfolgen, um welche Art von Überstunde es sich handelt (alt/neu). In diesem Zusammenhang wird auch Art 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) zu beachten sein, wonach jeder Anspruch auf Achtung seines/ihres Privat- und Familienlebens hat. Bei der Darlegung der „überwiegend

persönlichen Interessen“, die zur Ablehnung der 11. und 12. Überstunde erforderlich sind, wird möglicherweise der Konventionsschutz auf gesetzlicher Basis ausgehöhlt und damit zum Spielball für die ArbeitgeberIn.

Aus Sicht des Arbeitsmarktes insgesamt verschärft der geplante 12-Stunden-Tag die bestehende Verteilungsschieflage. Damit wird eine einzigartige Chance im Konjunkturzyklus vergeben, die hohe Arbeitslosigkeit durch eine gerechtere Verteilung des Arbeitsvolumens zu reduzieren.

Zu den massiven gesundheitlichen Auswirkungen des 12-Stunden-Tages verweisen wir auf ausführliches, empirisch belegtes Material auf unserer Homepage http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_0.a/1342592180442/home/12-stunden-arbeitstag-und-die-folgen-fuer-die-gesundheit und halten fest, dass auch hinsichtlich der evident vorhandenen gesundheitlichen Auswirkungen keinerlei Ausgleichsmaßnahmen im Entwurf enthalten sind, sondern vielfach in betriebsratslosen Betrieben die bisher erforderliche Einbindung eines Arbeitsmediziners ersatzlos gestrichen wird. In diesem Punkt ist auch deutlich zu sagen, dass es von der BAK als nicht akzeptabel erachtet wird, wenn man in einem gesundheitspolitisch derart wichtigen Punkt von einer Fiktion der Freiwilligkeit ausgeht und der Gesetzgeber sich teilweise seines Auftrags zum ArbeitnehmerInnenschutz (der sich nicht nur aus der österreichischen und der EU Rechtsordnung sondern auch aus internationalen Abkommen ergibt) entledigt und der privatautonomen Gestaltung in einem Vertragsverhältnis mit klarem Machtungleichgewicht überträgt. Wie schon in der AK-Analyse zum Regierungsprogramm festgestellt, gehen die Regierungsfractionen beim geltenden AZG implizit von „Gold Plating“ aus, was aus rechtstheoretischer und -politischer Sicht völlig unsinnig ist. Insofern wurden bei der Verfassung des Initiativantrags offensichtlich einige Anleihen bei der EU-Arbeitszeitrichtlinie genommen, jedoch falsch umgesetzt, sodass im Effekt bei einigen Passagen Europarechtswidrigkeiten ins Auge springen (zB Ruhezeitverkürzungen im Gastgewerbe).

Was die Unfallhäufung durch lange Arbeitszeiten betrifft, belegt eine aktuelle finnische Studie (FIOH, 2016), die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen der internationalen Unfallforschung basiert, dass 10-Stunden-Tage im Vergleich zum 8-Stunden-Tag ein um 15 % höheres Unfallrisiko haben. Beim Vergleich mit 12-Stunden-Tagen fällt dieses Risiko noch deutlicher aus, nämlich um 38 % höher. Das Unfallrisiko dürfte insgesamt exponentiell ansteigen – ein mehr als doppelt so hohes Unfallrisiko (+ 147 % im Vergleich zum 8-Stunden-Tag) von überlangen Arbeitstagen (>12-Stunden-Tag) legt diesen Schluss nahe. Dazu kommt noch das wesentlich höhere Unfallrisiko auf dem Heimweg nach überlangen Arbeitstagen, wenn ArbeitnehmerInnen selbst ein KFZ lenken.

Als ob es sich nicht schon in den ersten beiden Artikeln um ein Belastungszeitgesetz von beachtlichem negativem Potenzial handeln würde, enthält der Entwurf in seinem Artikel 3 auch noch die Grundlage für Tools zur verschärften Kontrolle von kranken Menschen und deren ÄrztInnen, bei dem völlig unklar ist, welche Daten erhoben werden sollen, was mit ihnen geschehen soll und wem die Daten zur Verfügung gestellt werden sollen.

In der Gesamtheit ist der Entwurf auch verfassungsrechtlich bedenklich, zumindest was den öffentlich-rechtlichen Schutzaspekt des Arbeitszeitrechts betrifft, weil er unseres Erachtens nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz widerspricht. Weiters ist rechtstechnisch und verfassungsrechtlich problematisch, dass hinsichtlich der Neuregelung betreffend die „nahen Angehörigen“ auf eine Bestimmung verwiesen wird (§ 284c Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – ABGB), die mit 30.06.2018 außer Kraft tritt und daher beim geplanten Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle nicht mehr existent sein wird. Ähnlich fraglich ist, wie es einzuschätzen ist, wenn in den Erläuterungen von einem „erleichterten Zugang zu Sonderüberstunden gemäß § 7 Abs 4 AZG“ die Rede ist, diese Bestimmung aber gleichzeitig durch den Initiativantrag abgeschafft werden soll.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Artikel 1 – Änderung des Arbeitszeitgesetzes (AZG)

Zu Z 1. und 2. § 1 Abs 2 Z 7 und Z 8:

Neben den bisher vom AZG schon ausgenommenen leitenden Angestellten sollen neben „leitenden Angestellten“ in Hinkunft auch „sonstige Personen mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis“ sowie „Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind“ ausgenommen werden. Diese ArbeitnehmerInnen sind nicht nur von den Schutzbestimmungen ausgenommen, sondern verlieren auch die gesetzlichen Überstundenzuschläge des AZG (kollektivvertragliche Zuschläge bleiben, wenn für das Arbeitsverhältnis solche gebühren).

Einerseits ist das eine nicht unerhebliche Erweiterung der Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG, diese Personen fallen völlig aus dem Schutzbereich. Die in den Erläuterungen beschriebene „3. Führungsebene“, ist ein völlig unklarer Begriff. Da der Personenkreis nicht sachlich abgrenzbar ist, wird dadurch andererseits in Kauf genommen (oder beabsichtigt), dass RechtsanwenderInnen (UnternehmerInnen, ArbeitnehmerInnen, Gerichte, Behörden, ...) mit erheblicher Rechtsunsicherheit belastet werden. Es ist völlig unklar, wer von dieser Ausnahme umfasst ist und aus dem Schutzbereich des AZG fallen wird. Damit ist es der freien Interpretation (und letztendlich den Gerichten) überlassen, wer keinerlei Schutz durch das AZG mehr haben soll. Dies ist sachlich nicht gerechtfertigt und aus unserer Sicht mit großer Wahrscheinlichkeit verfassungs- und europarechtswidrig. Zu den „nahen Angehörigen“ und den damit umfassten LebensgefährtnInnen geben wir zu bedenken, dass es hier nach Erfahrungen der AK-Beratung sehr oft zu ausbeuterischen Arbeitssituationen kommt, die insbesondere dann, wenn die Beziehung endet, zu einem bösen Erwachen der Betroffenen führen kann (mit allen arbeits- und sozialrechtlichen Konsequenzen). Diese Gruppe sollte daher nicht automatisch aus dem Schutz des AZG ausgeschlossen werden.

Zu Z 3. § 4 Abs 7:

Wiewohl zumindest die Erweiterung hinsichtlich der mehrmaligen Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden den Kollektivvertragsparteien vorbehalten bleiben soll,

muss doch klargestellt werden, dass nur der einmal festgelegte Saldo weitergeschoben werden darf (zB 40 Plusstunden), aber keine Verdoppelung und Verdreifachung dieses Saldos gemeint ist (im ersten Jahr 40 Stunden, plus im zweiten Jahr weitere 40 ergibt 80 Stunden usw).

Zu Z 4. § 4b Abs 4:

Fünfmal pro Woche 12 Stunden Tagesarbeitszeit und bis zu 60 Stunden Wochenarbeitszeit zuzulassen, ist der Einführung des generellen 12-Stunden-Tages gleichzuhalten und in der betrieblichen Praxis mit Zuschlagsverlusten verbunden. Das gesellschaftlich akzeptable Arbeitszeitausmaß wird somit auch mit diesen Bestimmungen signifikant nach oben geschraubt. Diesen neuen Spielraum wird ein Großteil der ArbeitgeberInnen nutzen, da sich die theoretisch selbstbestimmt gleitenden ArbeitnehmerInnen faktisch am Arbeitsanfall orientieren. Unternehmen, die nicht nachziehen wollen, sehen sich somit mit härteren Wettbewerbsbedingungen konfrontiert. Dies scheint aus derzeitiger Sicht insbesondere für kleinere und familiäre Unternehmen besonders unfair.

War bis dato im Wesentlichen der 12-Stunden-Tag nur über den Ausnahmetatbestand des § 7 Abs 4 bzw 4a AZG zulässig und damit auch bei Gleitzeit spätestens bereits ab der 11. Stunde ein Zuschlag iHv zumindest 50 % zu gewähren, können jetzt volle 12 Stunden im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung erbracht werden. Die Missbrauchsanfälligkeit derartiger Regelungen ist aus Sicht der erfahrenen AK-ArbeitsrechtsberaterInnen evident. Von uns befragte Betriebsräte gehen davon aus, dass man sie zum Abschluss neuer Gleitzeitbetriebsvereinbarungen unter Druck setzen wird.

Aber auch die Tatsache, dass die Wortfolge „nicht übersteigen“ durch „betragen“ ersetzt wird, legt nahe, dass die ebenfalls von der Änderung betroffenen Abs 1 und Abs 2 des § 8 AZG ein Hinausarbeiten über 12 Stunden möglich machen sollen und zwar im Wege der Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten.

Ganz allgemein wissen wir aus Studien und aus persönlichen Beratungserfahrungen, dass Gleitzeit ein durchaus beliebtes Modell darstellt, das aber weniger durch die Selbstbestimmtheit der Arbeitsleistung determiniert ist, sondern durch die gerade vorhandene Arbeitsmenge. Die Freiwilligkeit stellt daher eher einen Mythos dar. Die in Gleitzeitvereinbarungen oft verspürte Autonomie (im Ausmaß der theoretischen Gleitmöglichkeit) wird von ArbeitnehmerInnen sehr positiv bewertet. Als Motive bei der Wahl des Gleitens nennen die ArbeitnehmerInnen aber in Studien an vorderster Stelle die aufgetragene Arbeitsmenge und Termine mit KundInnen, KollegInnen oder Vorgesetzten (Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015).

Dass es sich dabei rechtlich eigentlich vielfach um Überstunden handeln wird, wird in der Praxis nicht so gelebt. Im Rahmen der Gleitzeit erbrachte Stunden werden grundsätzlich von beiden Arbeitsvertragsparteien nicht darauf überprüft, ob Überstundenarbeit vorliegen könnte. In den seltensten Fällen kommt es zu einer Vergütung in Form von Überstundenentgelt. Der

vorliegende Entwurf klammert diese bestehende Differenz zwischen Rechtsanspruch und gelebter Praxis vollkommen aus. Für All-In-Kräfte oder jene, denen Gleitzeitabbau regelmäßig faktisch verwehrt wird, wird das mehr Arbeit für das gleiche Entgelt bedeuten.

Es wäre ein Gebot der Stunde die Gleitzeit missbrauchsresistenter zu gestalten und ein innovatives Planbarkeits- und Zeitsouveränitäts-Paket zu schaffen, das etwa ein Recht auf Konsumation von Gleitzeitguthaben in ganzen Tagen auch in geblockter Form und andere Möglichkeiten selbstgewählter Freizeit zB 4-Tage-Woche enthält. Zusätzlich müssten die enormen Stundenmassen, die über Gleitzeit im Rahmen der Erweiterung auf bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden in der Woche angehäuft werden können, sinnvoll begrenzt werden zB durch Zeitabbau in engem zeitlichem Zusammenhang mit dem Zeitaufbau.

Zu Z 5. und 8. § 7 Abs 1 und Abs 6:

Die hier geplante Neuregelung ist als Pendant für die 11. und 12. Stunde bei Gleitzeit zu sehen, nur mit dem Unterschied, dass die zumindest theoretische Freiwilligkeit bei Gleitzeit durch die Möglichkeit der Überstundenanordnung ersetzt wird. Nicht nur dass es dabei zu einer rund 30 %-igen Erhöhung der zulässigen Überstundenmenge kommt, nämlich von derzeit rund 320 Überstunden auf 416 Überstunden, wurde ein komplexes zweigliedriges Ablehnungsrecht etabliert, das viel Interpretationsspielraum lässt. In Hinblick auf das gesonderte Ablehnungsrecht der 11. und 12. Stunde aus wichtigen persönlichen Gründen, wird wahrscheinlich in der Rechtsanwendung das gesamte System der Überstundenablehnung neu zu denken sein. Es ist unabsehbar, in welchem Verhältnis die Judikatur das klassische, festgeschriebene Überstundenanordnungsverbot wegen berücksichtigungswürdiger Gründe und die neuen Ablehnungsmöglichkeiten nach § 7 Abs 6 AZG wegen überwiegender persönlicher Interessen nur für die 11. und 12. Stunde sehen wird.

Warum nicht die bisherige Regelung des § 7 Abs 6a AZG idgF weitergeführt wird, bei der es keine Begründungspflicht für Überstunden gab und ein Benachteiligungsverbot ebenfalls etabliert war, ist völlig unverständlich. Die Ablehnung nunmehr an Gründe zu binden, ist inakzeptabel zumal bei nicht überwiegenden Gründen im Verhältnis zu den Interessen des Arbeitgebers nach herrschender Lehre die vorzeitige Beendigung durch fristlose Entlassung droht.

Zu Z 6. § 7 Abs 2, 4 und 4a:

Die in der Novelle von der Aufhebung bedrohten Bestimmungen des § 7 Abs 2, 4 und 4a AZG idgF sind sozialpolitisch vom Gedanken getragen für sachlich begründete Ausnahmefälle klare, beschränkte Lösungen anzubieten. Dass nunmehr diese Regelungen mit der generellen Zulassung von 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche nicht mehr gebraucht werden, ist selbstredend. Es zeigt aber auch nur zu gut, mit welcher Radikalität durch den vorliegenden Entwurf die Ausnahme zur Regel umgebaut werden soll und bedeutet die völlige Beseitigung betrieblicher Mitbestimmung hinsichtlich dieser überlangen Arbeitszeiten.

Zu Z 7. § 7 Abs 5 und § 8 Abs 1 und 2:

Diese Regelungen sehen weitere Ausnahmen vor, nämlich Zulassung von weiteren Überstunden durch das Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag der ArbeitgeberInnen und zudem die Verlängerung der Arbeitszeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten. Gerade hier ist die Verlängerung der Arbeitszeit, die sich aus § 8 Abs 2 AZG ergeben soll (Vertretung der ArbeitnehmerInnen nicht möglich und Heranziehung betriebsfremder Personen nicht zumutbar) sozialpolitisch höchst problematisch. Der 12-Stunden-Tag wird damit noch einmal zusätzlich verlängert und das ohne jegliches Regulativ.

Zu Z 9. § 9 Abs 1:

Bisher war die Einhaltung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit eines der wichtigsten Kriterien für die Beratungspraxis, Rechtsschutz und wohl auch für die Arbeitsinspektorate (AI). Die jetzt eingeführten neuen Höchstgrenzen, lassen das zulässige Volumen wöchentlich gesehen um 20 % steigen und das ganz generell. Dass überlange Arbeitszeiten psychisch und physisch krank machen, ist arbeitsmedizinisch längst bewiesen. Auch dass die Produktivität abnimmt und ein deutlich erhöhtes Unfallrisiko besteht, braucht in dieser Hinsicht nicht weiter erörtert zu werden. Der einzige Schutz dagegen ist ein unbestimmtes und in der juristischen Konsequenz in keiner Weise abschätzbares Ablehnungsrecht der betroffenen ArbeitnehmerInnen und die aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie stammende Grenzziehung „nicht mehr als 48 Stunden im Durchschnitt eines 17-wöchigen Durchrechnungszeitraumes“, dessen praktische Handhabbarkeit im Sinne einer Überprüfbarkeit schon bis dato schwierig war.

Zu Z 10. § 9 Abs 2 und 3:

Durch die in § 9 Abs 1 vorgenommenen Erhöhungen der Tagesarbeitszeiten von 10 auf 12 Stunden und der Wochenarbeitszeiten von 50 auf 60 Stunden kommt es auch hier in den Abs 2 und 3 zu pauschalen Erhöhungen der Arbeitszeiten von LenkerInnen und Beschäftigten im öffentlichen Verkehr in diesem Ausmaß. Derartige Ausweitungsmöglichkeiten sind mit dem Ziel der Hebung der Verkehrssicherheit nicht vereinbar und bedeuten eine höhere Gefährdung für alle VerkehrsteilnehmerInnen auf der Straße und die in Bus und Bahn beförderten Fahrgäste.

Darüber hinaus ist zu befürchten, dass durch die gewählten konkreten Formulierungen im Initiativantrag bisher bewährte kollektivvertragliche Vereinbarungen, die die konkreten verkehrsträgerspezifischen Bedürfnisse besser abbilden können, ausgehebelt werden. Konkret wird im ersten Satz nur von „Fall“ gesprochen, unter den dann zwei Tatbestände subsumiert werden – nämlich „Arbeitszeit für Lenker“ und „Betriebe des öffentlichen Verkehrs“, während in allen übrigen fünf Fällen des Abs 2 „12 Stunden insoweit“ überschritten werden dürfen, „als dies nach den Bestimmungen“ der jeweiligen Kollektivverträge zulässig ist.

Zu Z 11. § 12 Abs 2a:

Der Initiativantrag bringt in diesem Zusammenhang eine gesetzliche massive Ausweitung der derzeit durch im Kollektivvertrag für bestimmte Sachverhalte zur Verfügung stehenden Möglichkeiten. Die dort in sinnvoller Weise geschaffene Regelung für ArbeitnehmerInnen, die während der Saison im Betrieb nächtigen (bzw in unmittelbarer Nähe wohnen), wird völlig sinnentfremdet ausgeweitet und verschlechtert die Arbeitsbedingungen in einer Branche, die unter massivem Fachkräftemangel leidet, nochmals massiv. Nicht nur Vollzeit- sondern auch Teilzeitkräfte sind umfasst, nicht nur Saisonbetriebe, sondern alle Betriebe des Schank-, Gast- und Beherbergungsgewerbes, die alle bei sogenannten „geteilten Diensten“ die Ruhezeit extrem verkürzen können. Der Kollektivvertrag als sachgerechtes Regelungsinstrument der SozialpartnerInnen wird ausgehebelt. Die vorgesehene Regelung beeinträchtigt in erheblichem Ausmaß die Erholungsmöglichkeiten und unterstützt damit in nicht unerheblichem Ausmaß eine unternehmensorientierte Arbeitszeitgestaltung, die geteilte Dienste „fördert“ und die völlige Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen erhöht. Für ArbeitnehmerInnen bedeutet dies bei längeren Anfahrtszeiten, dass der Schlaf weit unter 8 Stunden liegt und an Freizeit gar nicht zu denken ist.

Praxisfremd ist die Umwandlung von Zeitguthaben in einen Geldanspruch bei Nichtgewährung von Zeitausgleich. Durch den Entfall des Ruhezeitkontos ist eine Überprüfung im Nachhinein extrem erschwert und wird der finanzielle Abgeltungsanspruch zum reinen Gesetzeswortlaut, dessen gerichtliche Durchsetzung kaum möglich erscheint.

Nicht zuletzt ist die Verkürzung der täglichen Ruhezeit auch unter europarechtlichen Gesichtspunkten als nicht unproblematisch einzuschätzen. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht als Grundsatz in Artikel 3 eine tägliche Ruhezeit von zusammenhängend 11 Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum vor. Abweichungen diesbezüglich sind gemäß Artikel 17 möglich, allerdings nur unter Einschränkungen. Die Wendung „im Fall eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalls“, insbesondere im Fremdenverkehr, lässt begründete Zweifel im Rahmen der geplanten Umsetzung an der Richtlinienkonformität aufkommen.

Zu Z 12. und 13. § 18 Abs 2 letzter Satz und § 18b Abs 6:

Hier kann auf die allgemeinen Ausführungen zu Z 10 verwiesen werden, wobei in dieser Hinsicht jedenfalls die gesetzlich normierte Grenze von 14 Stunden (diese befand sich auch schon bisher als absolute Höchstgrenze im AZG) im Zusammenhang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie gesondert zu prüfen sein wird.

Zu Z 14. § 19a Abs 8:

Durch den Wegfall des Abs 1 wird die bisherige Ausnahmeregelung des § 12a AZG für ApothekenleiterInnen gestrichen, weil die allgemeine 12-Stunden-Tag-Regelung gelten soll. Die bisherige Regelung, wonach der Ausgleich innerhalb von zwei Wochen erfolgen muss, entfällt damit.

Zu Z 15. bis Z 21:

Hier kann auf die bisherigen Ausführungen verwiesen werden bzw ergibt sich im Zuge der geplanten Änderungen ein logischer Anpassungsbedarf.

Artikel 2 – Änderung des Arbeitsruhegesetzes (ARG)**Zu Z 1. und 2. § 1 Abs 2 Z 3 und Z 5:**

Hier wird auf die Anmerkungen zu Z 1 verwiesen.

Zu Z 3. § 12b:

Nach dem neuen § 12b soll nunmehr eine Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf an vier Wochenenden oder Feiertagen pro ArbeitnehmerIn und pro Jahr zugelassen werden. Für diese Stunden ist allerdings im vorliegenden Entwurf kein absolutes Ablehnungsrecht vorgesehen, Freiwilligkeit ist keineswegs gewährleistet. Bisher war die Sonn- und Feiertagsarbeit nur in bestimmten definierten Fällen zugelassen bzw nur für bestimmte Branchen vorgesehen (Tourismus, Verkehrswesen, ...). Sonn- und Feiertagsruhe war nur unter dem Regime des § 7 Abs 4 AZG zulässig. Durch die Streichung des § 7 Abs 4 AZG ist die Sonn- und Feiertagsarbeit nur mehr ablehnbar, wenn es sich um Überstunden handelt, nicht Mehrarbeit oder aber Arbeitszeit, die aus einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit resultiert. Angesichts der Schwere des Eingriffes ist das nicht adäquat. Aufgrund der besonderen gesellschaftspolitischen Bedeutung des freien Sonntags ist in diesem Zusammenhang auch eine, weder wirtschaftlich noch sonst sachlich zu begründende, freiwillige Erbringung von Arbeitsleistungen verträglich und sehr zum Nachteil von Familien, Freiwilligenorganisationen, Religionsgemeinschaften und Vereinen.

Ganz allgemein gesagt ist es inakzeptabel, die ohnehin schon bestehenden Ausnahmen durch diesen generellen Ausweitungstatbestand, vor allem in der hier vorliegenden Art und Weise, in Gesetzesform zu gießen. Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie wird damit nochmals erheblich eingeschränkt und die bisher bereits möglichen kollektivvertraglichen Regelungen gemäß § 12a ARG auf die Betriebsebene verlagert. Bisher konnte der Kollektivvertrag einen gerechten Interessenausgleich sicherstellen.

Artikel 3 – Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG)**Zu Z. 1., 2. und 3. § 42 Abs 1, Anlage 14 und § 715:**

Mit der Novelle soll ein ähnliches Tool wie das Risiko- und Auffälligkeits-Tool auch für Sozialmissbrauch durch ArbeitnehmerInnen eingeführt werden. Mit Artikel 3 sollen die Krankenversicherungsträger nach dem ASVG verpflichtet werden, „Maßnahmen gegen den Versicherungsmissbrauch“ zu ergreifen und zwar auch im ArbeitnehmerInnen-Bereich. Dabei soll unter Einsatz eines komplexen Algorithmus EDV-gesteuert unter Zugriff auf eine Vielzahl von Daten geprüft werden, ob ein Verdachtsmoment entweder auf missbräuchliche Inanspruchnahme

von Leistungen, insbesondere aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder auf missbräuchlichen Bezug von Heilmitteln, Hilfsmitteln und Heilbehelfen oder auf missbräuchliche Verwendung der e-card besteht. Das ist technisch äußerst kompliziert und stößt an die Grenzen der Verfassung.

Die BAK hält es für wichtig, dass der Missbrauch vor Sozialversicherungsleistungen zum Schaden der Versichertengemeinschaft mit tauglichen Mitteln unterbunden wird. Jedoch scheint diese Novelle dazu nicht geeignet.

Zur Missbrauchskontrolle wurde schon bisher von den Krankenversicherungsträgern auf die Stamm- und Versicherungsdaten zugegriffen. Mit der Neufassung sollen auch die Leistungsdaten einbezogen werden. Bei den Leistungsdaten, das sind insbesondere Krankheitsdiagnosen und Medikamentenverschreibungen sowie Arztbesuche und sonstige Therapien, handelt es sich wohl um hochsensible Daten, deren Verwendung und insbesondere automatisierte Verarbeitung durch Verknüpfung mit anderen Daten einer speziellen Rechtfertigung bedarf, um den Eingriff in die verfassungsgesetzlich geschützten Grundrechte auf Datenschutz sowie auf Achtung des Privat- und Familienlebens zu rechtfertigen. Ein wichtiger Aspekt dabei ist, ob ein gelinderes Mittel denkbar ist oder gar vorliegt. Durch die bereits erfolgende Missbrauchskontrolle anhand der diagnosebezogenen Krankenstandskontrolle des jeweiligen Krankenversicherungsträgers, die in einer Vorladung durch den chefärztlichen Dienst bzw. Prüfung durch den Besuchsdienst resultiert, gibt es bereits ein effizientes gelinderes Mittel. Die Praxis zeigt, dass die Missbrauchskontrolle auch derzeit bereits sehr effektiv ist.

Die Verknüpfung von hochsensiblen Daten erfolgt in dieser Form mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht verfassungskonform, weil keine genaueren Abgrenzungskriterien determiniert wurden und somit der Wortlaut nicht hinreichend bestimmt ist. Zudem wird angemerkt, dass die Verarbeitung von einer solch großen Anzahl von Daten, ohne konkreten Anfangsverdacht eben gerade zur Schaffung von Verdachtsmomenten ohne richterliche Kontrolle aus rechtsstaatlicher Sicht bedenklich ist. Da die Krankenversicherungsträger weder Personalkosten- noch Sachkostenersatz für den Einsatz dieses Tools erhalten sollen, wäre ein Kostenersatz durch den Bund infolge Zuweisung weiterer Aufgaben festzulegen.

Wichtig wäre es überdies klarzustellen, ob ArbeitgeberInnen teilweisen oder gänzlichen Zugang zu diesen hochsensiblen Gesundheitsdaten erhalten. Überdies bestehen große Bedenken wegen der potentiellen Kriminalisierung, der die solcherart möglicherweise missbräuchlich erhaltenen Leistungen verschrieben habenden Vertragspartner der Krankenversicherungsträger durch mögliche Beitragstäternenschaft, das sind überwiegend die ÄrztInnen der ArbeitnehmerInnen, strafrechtlich relevanten Verfolgungshandlungen auszusetzen.

Der vorliegende Antrag wird daher gänzlich abgelehnt. Die BAK appelliert an die Abgeordneten des Nationalrats, den Antrag abzulehnen und die Bundesregierung aufzufordern, eine Änderung des Arbeitszeitrechts nur unter Einbindung der Sozialpartner zu erarbeiten und erst nach Durchführung einer angemessenen Begutachtung bei Beschlussreife neuerlich dem Parlament vorzulegen.

Mit freundlichen Grüßen

Renate Anderl
Präsidentin
F.d.R.d.A.

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