

Informationen zum »Arbeitsrechtspaket«

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das **Regierungsübereinkommen 2013 bis 2018** enthält eine Reihe von beabsichtigten Änderungen im Arbeitsrecht. Die Umsetzung eines Teiles dieser Punkte wird momentan zwischen den zuständigen Ministerien unter Einbeziehung der Sozialpartner verhandelt und sollen vor dem Sommer beschlossen werden. In den Medien wurden diese laufenden Gespräche vor allem auf eine »generelle Ausdehnung der Tagesarbeitszeiten auf 12 Stunden« fokussiert, was in dieser Form aber nicht zutrifft.

Das Regierungsübereinkommen sieht im Arbeitsrecht einige Verbesserungen bei der **Einschränkung unfairer Vertragsklauseln, bei All-In-Verträgen und der Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche** vor. Das sind zentrale Themen der GPA-djp, deren Umsetzung wir lange auf unsere Agenda gesetzt haben.

Dem steht in den laufenden Verhandlungen **die von der Arbeitgeberseite oft geforderte Möglichkeit von 12 Stunden täglicher Arbeitszeit bei Gleitzeit sowie bei aktiven Reisezeiten** gegenüber. Dies war nachweislich eine Forderung mit der die Wirtschaftsvertreter und die ÖVP in die Regierungsverhandlungen gegangen sind und in Abtausch zu arbeitsrechtlichen Verbesserungen erwirkt haben.

Die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeiten war selbstverständlich nie ein Punkt, der von Seite der Gewerkschaften angestrebt wurde und angestrebt wird.

Aktuell geht es in den Sozialpartnerverhandlungen darum, Rahmenbedingungen auszuloten, die bewirken, dass die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit bei Gleitzeit – unter Berücksichtigung der derzeitigen Rechtslage – die absolute Ausnahme bleibt und wenn diese Möglichkeit betrieblich genutzt wird, dies auch mit gleichwertigen Vorteilen für die ArbeitnehmerInnen verbunden sein muss (siehe nachfolgende Ausführungen). Eine Sozialpartnereinigung ist unserer Einschätzung nach noch nicht in Sicht.

Neben Arbeitszeitregelungen wird die leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche und Verbesserungen bei Arbeitsverträgen in einem Gesamtpaket verhandelt. Ohne substanzielle **Verbesserung beim Urlaubsrecht, der klaren Eingrenzung von All-in Verträgen und Rahmenbedingungen bei der gleitenden Arbeitszeit** (Vorzug bestehender kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen, bestehende Betriebsvereinbarung müssen bleiben, ganztägiger Zeitausgleich – zB 4-Tage Woche, Sicherung der Überstundenzuschläge, Entschlagungsrecht bei angeordneten Überstunden, ...) wird sich die GPA-djp gegen dieses Arbeitsrechtspaket aussprechen.

Nachfolgend nunmehr eine Übersicht über die wichtigsten Verhandlungspunkte im geplanten Arbeitsrechtspaket:

Arbeitszeit

Aktive Reisezeit im Zusammenhang mit Dienstreisen

Wenn jemand vorübergehend seinen Arbeitsort verlässt, um im Auftrag des Arbeitgebers andernorts die Arbeitsleistung zu erbringen, kann auch bei aktiver Reisezeit (= Lenken eines Fahrzeugs) die Höchstarbeitszeit inklusive Fahrzeiten auf 12 Stunden ausgedehnt werden. Ziel ist es, Heimfahrten am selben Tag zu ermöglichen. Das betrifft nicht ArbeitnehmerInnen beispielsweise im Aussendienst (oder etwa auch HeimhelferInnen, Servicemonteurlernen oder BerufskraftfahrerInnen), die täglich bzw. regelmäßig im Rahmen ihrer Tätigkeit mit dem Fahrzeug unterwegs sind.

Gleitzeit

Bei Gleitzeitregelungen soll es unter bestimmten Auflagen ermöglicht werden, die Normalarbeitszeit oder die Höchstarbeitszeiten auf 12 Stunden pro Tag auszudehnen. Gleichzeitig bleibt aber die Höchstgrenze für die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden weiter gültig.

Es soll einerseits ermöglicht werden, bei Gleitzeit die tägliche Höchstarbeitszeit im Zusammenhang mit zuschlagspflichtigen Überstunden auf 12 Stunden auszudehnen. Bedingung muss aus Sicht der GPA-djp sein, dass ArbeitnehmerInnen Überstunden für die 11. oder 12. Arbeitsstunde ohne Angabe von Gründen und unter dem Schutz eines gesetzlichen Benachteiligungsverbots ablehnen können. Im Falle einer solchen Überstundenleistung muss der Arbeitgeber Zeitausgleich in ganzen Tagen gewähren.

In jedem Fall muss das Verhandlungsergebnis bewirken, dass auch künftig Arbeitszeiten bis zu 12 Stunden an einzelnen Tagen die Ausnahme bleiben. Diese Flexibilität muss einen adäquaten Preis haben, der bei der Erwägung, eine 11. und 12. Stunde anzuordnen, berücksichtigt wird.

12 Stunden tägliche Arbeitszeit als Normalarbeitszeit im Rahmen von Gleitzeitvereinbarungen

Zielsetzung ist, die Möglichkeit einer gelegentlichen täglichen Normalarbeitszeit von 12 Stunden bei Gleitzeit unter der Bedingung zuzulassen, dass das Zeitguthaben ganztätig verbraucht wird und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einem Wochenende möglich ist. Außerdem muss es im AZG Höchstgrenzen für die Gleitzeit-Periode geben. Dann muss entweder der ganztätige Zeitausgleich bereits erfolgt sein oder das Zeitguthaben ist mit Zuschlägen auszahlbar. Die Höchstgrenze für die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden weiter gültig. Dies müssen aus Sicht der GPA-djp jene gesetzlichen Vorgaben sein, unter welchen eine Betriebsvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit bei Gleitzeit auf 12 Stunden ausdehnen darf.

Bestehende Regelungen in zahlreichen Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen, welche die tägliche Normalarbeitszeit im Rahmen von Gleitzeit mit 9 oder 10 Stunden begrenzen, müssen selbstverständlich aufrecht bleiben!

Kein Verbrauch und kein Erwerb von (Gleit)Zeitguthaben im Krankenstand

Mit der Neuregelung in § 19g AZG soll ein arbeitnehmerInnenfeindliches OGH Urteil saniert werden. Inhaltlich wird damit klargestellt, dass während eines Krankenstandes kein Zeitguthaben konsumiert werden muss bzw. die Konsumation eines Zeitguthabens durch einen Krankenstand beendet wird, außer wenn die Erkrankung auf einen gem. § 4 Abs. 3 AZG eingearbeiteten Fenstertag fällt.

Vertragsklauseln

Einschränkungen und Transparenz bei unfairen Vertragsklauseln

Ein weiterer wesentlicher Punkt betrifft Einschränkungen unfairen Klauseln in Arbeitsverträgen und mehr Transparenz bei All In-Verträgen.

All-In-Verträge

Bei All In-Verträgen muss künftig der Grundlohn bzw. das Grundgehalt, das für die Normalarbeitszeit zusteht, verpflichtend ziffernmäßig im Vertrag angeführt werden. Ist dies nicht der Fall, gebührt der branchen- bzw. ortsübliche Lohn bzw. Gehalt. Nach bisheriger Rechtsprechung gebührt nur der kollektivvertragliche Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt.

Konkurrenzklausele

Konkurrenzklausele sollen künftig nur noch ab einem Einkommen über dem 20-fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage gültig sein (2014: 3.020,- Euro). Die bisherige Grenze liegt beim 17-fachen (2014: 2.567,- Euro).

Ausbildungskostenrückersatzklausel

Ausbildungskosten, die der Arbeitgeber übernommen hat, sollen bei Beendigungen durch den/die Arbeitnehmerin nicht mehr bis zu 5 sondern bis zu 4 Jahren zurückgefordert werden können.

Die Rückzahlungsverpflichtung muss zwingend in Monatsschritten aliquotiert werden, d.h. je länger die Ausbildung zurückliegt, desto weniger darf der Arbeitgeber zurückfordern.

Konventionalstrafen

Vertragsstrafen bei Verstoß gegen eine Konkurrenzklausel oder unberechtigtem Austritt etc. sollen künftig mit maximal 6 Netto-Monatsentgelten (OGH bisher: 12 Monatsentgelte) begrenzt sein. Auch bei den ArbeiterInnen wird ein richterliches Mäßigungsrecht eingeführt.

Urlaub

Im Urlaubsrecht ist eine bessere Anrechnung von Vordienstzeiten zur schnelleren Erreichung der 6. Urlaubswoche vorgesehen. Derzeit erhöht sich der Urlaubsanspruch von 5 auf 6 Wochen nach 25 Dienstjahren beim selben Dienstgeber.

Aktuell werden maximal 5 Jahre an Vordienstzeiten angerechnet. Hinzu werden noch 2 Schuljahre einer höheren Schule und 5 Studienjahren angerechnet. Das heißt, ohne Schul- und Studienzeiten ist das Erreichen der sechsten Urlaubswoche erst ab zwanzig Dienstjahren möglich. Dies passt angesichts häufiger Wechsel der Dienstverhältnisse nicht mehr zur Arbeitsrealität.

Künftig sollen Vordienstzeiten aus früheren Dienstverhältnissen voll angerechnet sein. Es wird aber bis zur Erreichung der 6. Urlaubswoche in einem neuen Dienstverhältnis eine Mindestbeschäftigungsdauer verhandelt, ab der die 6. Woche zusteht. Für die GPA-djp ist hier 1 Jahr Wartezeit vorstellbar.

Im Gegenzug soll umgesetzt werden:

Pflicht zum Verbrauch von altem Urlaub während der Kündigungsfrist bei Kündigungsfristen ab 6 Wochen, nur über einen Teil der Kündigungsfrist, wobei der Arbeitgeber zum Verbrauch auffordern kann und die ArbeitnehmerInnen den Zeitpunkt festlegen. Wenn nicht der gesamte Urlaub verbraucht werden kann, gebührt für diesen Urlaubsteil eine Urlaubersatzleistung.

Aliquotierung des Urlaubs bei einer der Umstellung des Urlaubsjahrs vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr (für neueintretende ArbeitnehmerInnen). Eine Umstellung von Urlaubsauf Kalenderjahr ist derzeit nur via Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung bzw. einer günstigeren Einzelvereinbarung möglich. Eine Aliquotierung war in diesem Fall bisher nicht zulässig.

Weiteres

Verbesserungen im Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz

Derzeit ist »Dumping« nur bezogen auf den Grundlohn- bzw. -gehalt strafbar, dies wird auf andere Entgeltbestandteile ausgeweitet.

Verlängerung der Probezeit

Verhandelt wird auch die im Regierungsübereinkommen vereinbarte **Verlängerung der Probezeit** bei unbefristeten Dienstverhältnissen auf 3 Monate. Hier bedarf es noch Schutzbestimmungen für den Fall einer Schwangerschaft. Außerdem benötigt es eine Ausnahme, wenn das Dienstverhältnis in Wirklichkeit ein befristetes Dienstverhältnis ist zB bei Saisonarbeit.

Wegfall des erhöhten Kündigungsschutzes aufgrund des Alters

Außerdem wird der im Regierungsübereinkommen fixierte Wegfall des erhöhten Kündigungsschutz aufgrund des Alters im Rahmen der Sozialwidrigkeit (105 Abs. 3b ArbVG) bei Einstellungen über 50-Jähriger umgesetzt.

Arbeitszeit: Gewerkschaft stellt Bedingungen

(Tageszeitung - Die Presse, 07.04.2014)

Sozialpartnerkonflikt. Die Privatangestelltengewerkschaft verschärft die Gangart bei der sechsten Urlaubswoche und dem Zwölf-Stunden-Tag, sonst werde es keinen Gesetzesentwurf geben.

Wien. Die größte ÖGB-Teilgewerkschaft stellt jetzt den Wirtschaftsvertretern und der Regierung wegen des Arbeitszeitpakets die Rute ins Fenster. Ohne sechste Urlaubswoche in einer deutlich erweiterten Form, »wird es von unserer Seite keine Zustimmung geben«, kündigte Karl Proyer von der Gewerkschaft der Privatangestellten und Drucker (GPA-djp) am Montag der »Presse« an. Über die weiteren Konsequenzen lässt er keine Illusionen aufkommen: »Wenn es keine Sozialpartner-Einigung gibt, wird auch kein Gesetzesentwurf das Licht der Welt erblicken.« Die Stimme Proyers hat Gewicht, denn er ist nicht nur langjähriger Kollektivvertragsverhandler, sondern als Geschäftsführer rechte Hand des GPA-Vorsitzenden Wolfgang Katzian, der als Chef der SPÖ-Gewerkschafter auch im Nationalrat sitzt.

Die mit fast 300.000 Mitgliedern stärkste Teilgewerkschaft verpasst damit nicht nur den Regierungsverhandlern, Sozialminister Rudolf Hundstorfer (SPÖ) und Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner (ÖVP), die bis zum Sommer einen Gesetzesbeschluss anpeilen, einen Schuss vor den Bug. Dieser zielt vor allem auch auf Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl (ÖVP). »Leitl braucht nicht glauben, dass er die Gewerkschaftsbewegung über den Tisch zieht, in dem er die Kollektivverträge overrulled«, betont Proyer.

»Alles im Koalitionspakt lesen«

Eine neue gesetzliche Regelung der Arbeitszeit muss demnach nicht nur den Weg freimachen, damit Beschäftigte öfter Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche erhalten und nicht nur, wie derzeit, wenn sie 25 Jahre im gleichen Unternehmen tätig waren. Proyer verlangt überdies, dass bei der geplanten Ausweitung beim Zwölf-Stunden-Tag noch Bestimmungen in das Arbeitszeitgesetz aufgenommen werden. Proyer nennt dies »K.o-Punkte«, ohne die es keine Lösung geben werde.

Die Wirtschaftsvertreter müssten zum Arbeitszeitpaket im Koalitionspakt »alles lesen, nicht nur das, was ihnen gefällt«. Bei der maximal möglichen Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden pro Tag, müsse fixiert werden, dass der Zeitausgleich für die elfte und zwölfe Stunde »in einem vernünftigen Zeitraum« konsumierbar sein solle, sonst müsse eine Auszahlung dafür mit Zuschlag erfolgen. Es werde ein »normales« Einrechnen der 11. und 12. Stunde geben. Weiters müssten günstigere Kollektivvertragsregelungen aufrecht bleiben.

Die Ausweitung der sechsten Urlaubswoche hält er für gerecht, weil 95 Prozent der Frauen im Dienstleistungsbereich, den die GPA vertritt, sonst keinen Anspruch hätten. Grund sind häufigere Jobwechsel als früher etwa im Handel.

Am leichtesten erscheint eine Einigung zum Arbeitsrechtspaket bei den ebenfalls von ÖGB und Arbeiterkammern angestrebten Verbesserungen für Beschäftigte mit sogenannten All-in-Verträgen. Die zentrale Frage sei dabei, dass nicht nur das Mindestgrundgehalt, sondern der tatsächliche Lohn ausgewiesen werde. (ett)