

A N T R A G

der Abgeordneten Pfister, Hundsmüller, Razborcan, Mag. Renner, Rosenmaier, Mag. Samwald, Mag. Scheele, Schindele, Schmidt, Mag. Dr. Sidl, Mag. Suchan-Mayr, Weninger und Windholz, MSc

betreffend Verbesserung und Anpassung des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes

Der 8-Stunden-Tag war einer der ältesten Forderungen der ArbeiterInnenbewegung und wurde 1918 gesetzlich verankert. 8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Freizeit und Familie sowie 8 Stunden Schlaf dürfen im Grundsatz nicht in Frage gestellt werden. Die Forderung eines generellen 12 Stundentages ist ein Rückschritt ins 19. Jahrhundert.

Am 5. Juli wurde das Arbeitszeitverlängerungsgesetz im Parlament beschlossen. Der Gesetzesbeschluss zum 12-Stunden-Arbeitstag und zur 60-Stunden-Woche ist ein Frontalangriff auf die ArbeitnehmerInnen: Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fairer Ausgleich der Interessenlagen, und Zuschläge für Mehr- und Überstundenarbeit wurden größtenteils eliminiert.

Die Grenze der Tagesarbeitszeit, bis zu der vom Arbeitgeber jederzeit legal Überstunden angeordnet werden können, wurde von 10 Stunden generell auf 12 Stunden angehoben, die Wochengrenze von 50 auf 60. Die Planbarkeit von Familienleben und Freizeit wird damit schwer beeinträchtigt, bei entsprechender Häufigkeit der Anordnung auch die Gesundheit.

Gleichzeitig werden Betriebsräte um ihr Zustimmungsrecht zu Überstunden bis zum 12-Stunden-Tag/zur 60-Stunden-Woche gebracht. Es ist einmalig in der Zweiten Republik, dass der Gesetzgeber den Betriebsräten ein von der Arbeitsverfassung gewährtes Mitbestimmungsrecht streicht.

Daneben werden mit der neuen Regelung

- Im Extremfall dreizehn 60-Stundenwochen hintereinander möglich,
- bei Gleitzeit die 11. und 12. Stunde möglicherweise nicht mehr als Überstunden bezahlt,
- auch im ganzjährigen Tourismus die Mindestfreizeiten von 11 Stunden auf 8 Stunden verkürzt dies ohne jeden kollektivvertraglichen Schutz durch entsprechende Dienstenteilung, oder einseitige Überstundenanordnung,
- Möglichkeiten geschaffen, statt bisher 320 Überstunden künftig bis 416 Überstunden anzuordnen,

- Die Ausnahmen vom AZG für leitende Angestellte ausgeweitet, ohne diese exakt zu definieren.
- Möglichkeiten geschaffen, Arbeit an vier Sonn- und Feiertagen auch ohne Notwendigkeit der Ausnahmen von der Wochenend- oder Feiertagsruhe anzuordnen.

Das Arbeitszeitgesetz was bisher schon sehr flexibel und lässt zahlreiche Ausnahmen zu, um auf wirtschaftliche Notwendigkeiten reagieren zu können.

Der Ruf nach Arbeitszeitflexibilisierung aus der Wirtschaft und mancher Interessenverbände ist unüberhörbar. Daher sind Flexibilisierungsmodelle auch durchaus vorstellbar, allerdings nur dann, wenn gleichzeitig auch für die ArbeitnehmerInnen mehr Spielraum geschaffen wird, ihre Arbeitszeit – und damit auch ihr Leben – nach ihren ganz persönlichen Bedürfnissen und Wünschen gestalten zu können.

Hinter dem Ruf nach Flexibilisierung steckt von Unternehmerseite allerdings der Wunsch nach der leichteren Möglichkeit, ArbeitnehmerInnen bis zu 12 Stunden pro Tag zu beschäftigen. Auch bei den ArbeitnehmerInnen ist durchaus der Ruf nach mehr Flexibilität zu hören – wenn auch aus anderen Motiven. Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Schnitt 41,3 (2017) Stunden pro Woche. Ginge es nach ihnen, wäre das Arbeitszeitvolumen geringer und anders verteilt. Rund 610.000 ArbeitnehmerInnen würden gerne ihre Arbeitszeit verkürzen. Weiteres Faktum: Teilzeitbeschäftigung ist durchwegs weiblich – rund 48,3% (2017) der Frauen und nur 11% (2017) der Männer arbeiten Teilzeit. Dabei wünschen sich viele der teilzeitbeschäftigten Frauen (rund 180.000) eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit.

Somit ist klar: Wir brauchen Modelle, die auf beiden Seiten Flexibilität ermöglichen. Für ArbeitnehmerInnen, deren private Situation sich ändert, und für Unternehmen, die ihre ArbeitnehmerInnen flexibler einsetzen möchten. Mittelfristig wird es daher auch notwendig sein, über Maßnahmen zur generellen Arbeitszeitverkürzung nachzudenken.

Kreative Modelle können gemeinsam eine Flexibilität schaffen, die sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer zufriedenstellt.

So sollten bei Gleitzeit zwölf Stunden tägliche Arbeitszeit durchaus möglich sein, jedoch nur, wenn als Ausgleich längere zusammenhängende Freizeitblöcke genommen werden können. Ein genereller 12-Stunden-Tag kann aus Arbeitnehmersicht jedenfalls nicht gut heißen werden. Überstundenzuschläge müssen in bisheriger Form uneingeschränkt erhalten werden.

Daneben sollen ArbeitnehmerInnen das Recht auf Änderung des Arbeitszeitausmaßes in Form des Wechsels von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt, bzw. der Änderung des Teilzeitausmaßes erhalten. Damit sollen ein Recht auf eine „selbstbestimmte Erwerbsbiographie“ verwirklicht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

Unterschiede in Lebensalter, Gesundheit und wirtschaftlichen Bedürfnissen können damit berücksichtigt werden. Eine bessere Angleichung der Erwerbsbiographien von Frauen und Männern soll dadurch möglich werden. Dieses Modell schafft zusätzlich ein Recht der Menschen auf unterschiedlich ausgestaltete Teilzeitmodelle: Elternteilzeit/-karenz, Pflgeteilzeit/-karenz, Bildungsteilzeit/-karenz und Wiedereingliederungsteilzeit.

Das bringt für ArbeitnehmerInnen mehr Flexibilität und Unternehmer erhalten zufriedene MitarbeiterInnen. Das Wahlarbeitszeitmodell soll ab einer bestimmten Betriebsgröße und einer bestimmten Beschäftigungsdauer gelten. Je besser ein betriebliches Arbeitszeitkonzept ausgestaltet ist, in dem die umfassenden Interessen der Belegschaft und des Betriebes aufeinander abgestimmt sind, desto weniger wird es zu Konflikten zwischen MitarbeiterInnen und Unternehmen kommen. Das wiederum macht das Modell für Unternehmen vorherseh- und planbar.

Klare Regeln für All-in-Vereinbarungen:

Ein weiteres Phänomen unserer Zeit sind All-in-Verträge. Waren diese ursprünglich für besser Verdienende gedacht, um flexibel mit Überstunden umgehen zu können, so sind sie heute immer öfter auch im Niedriglohnbereich anzutreffen. Sogar in der niedrigsten Einkommensgruppe bis 1.300 Euro brutto haben fast 20 Prozent eine All-in-Regelung bzw. eine Überstundenpauschale. NiedrigeinkommensbezieherInnen haben zudem im Unterschied zu besser Verdienenden kaum Einfluss darauf, wie viel und wann gearbeitet wird. Zukünftig sollen All-in-Vereinbarungen nur mehr ab einem Entgelt von mind. dem 1 ½ fachen der Höchstbeitragsgrundlage zulässig sein, um schwächere Einkommensgruppen weitgehend davor zu schützen.

All diese Maßnahmen schaffen einerseits die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber und andererseits die notwendige Planbarkeit für Arbeitnehmer.

Die Gefertigten stellen daher folgenden

ANTRAG:

Der Hohe Landtag wolle beschließen:

„Die Landesregierung wird aufgefordert, im Sinne der Antragsbegründung an die Bundesregierung heranzutreten, um neben einer Rücknahme der im Rahmen der Novelle vom 5. Juli 2018 beschlossenen massiven Verschlechterungen eine Verbesserung und Anpassung des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes zu verlangen, mit der

1. die Rücknahme der generellen Zulässigkeit des 12- Stunden Tages und der 60-Stunden Woche und die Beschränkung auf Ausnahmen wie die Gleitzeit, die im Zusammenhang mit längerer und selbstbestimmter Freizeit einhergeht,
2. ArbeitnehmerInnen, die Möglichkeit bekommen sollen, nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer eine Änderung des AZ-Ausmaßes (Wechsel von Voll auf Teilzeit und umgekehrt; Änderung des TZ-Ausmaßes) durchsetzen zu können,
3. All-In Vereinbarungen nur mehr ab einem Bruttoentgelt vom 1,5-fachen der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG zulässig sein sollen,
4. Die vor dem 01.09.2018 bestehende Rechtslage für die Ausnahme vom AZG für „leitende Angestellte“ wiederherzustellen ist,
5. Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen wie eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden und die leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche durch Anrechnung aller Erwerbszeiten und spätestens ab dem 45. Lebensjahre durchzuführen sind.“

Der Herr Präsident wird ersucht diesen Antrag dem RECHTS- UND VERFASSUNGS-AUSSCHUSS zur Vorberatung zuzuweisen.