



An die Klubobmänner der im Parlament vertretenen Parteien

Betr.: Stellungnahme der AKDÖ zu den geplanten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes.

Sehr geehrter Herr Klubobmann,

vielen Dank, dass Sie uns die Möglichkeit einräumen, auch aus unserer Sicht zu den geplanten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes, wie sie im Initiativantrag formuliert sind, Stellung zu nehmen.

Die AKDÖ schließt sich der Einschätzung der gewerkschaftlichen Fraktionen im Prinzip an, dass die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes klar zu Lasten der ArbeitnehmerInnen gehen und offenbar einmal mehr nur die Wirtschaft, im Besonderen die Industriellenvereinigung, bedienen. „Das Arbeitszeitgesetz gehört zu den ArbeitnehmerInnenschutzgesetzen. Die Bundesregierung macht daraus ein „Bedien-dich-Industriellenvereinigungsgesetz“,“ (Zitat Reinhard Bödenauer). Insbesondere fehlt für die glaubhafte „Freiwilligkeit“ für die Beschäftigten niedergeschriebene Sanktionsformen, die den ArbeitgeberInnen bei Nicht-Einhaltung >auf die Finger klopfen<. Die Änderung des AZG widerspricht insbesondere den Prinzipien der Soziallehre der katholischen Kirche (siehe auch Beilage) da sie die Freiheit der Beschäftigten einschränkt (199, 200), damit auch in die Würde der Arbeit eingreift (271, 272), das Familienleben nachteilig beeinflusst (294), die Bedeutung der ArbeitnehmerInnenvertretung massiv beschneidet (305, 306, 307, 308), Wettbewerbsinteressen über den Schutz der ArbeitnehmerInnen stellt (314) und damit das Ungleichgewicht in der Arbeitswelt (319, 321) verstärkt und das Gewinnstreben und die Unternehmensziele über die Würde/Bedürfnisse der Beschäftigten (340, 344) stellt. Durch die Einseitigkeit der Ausweitung der Arbeitszeitgrenzen (und Ruhezeitgrenzen) durch den Arbeitgeber wird massiv in das Familienleben und die Teilnahme am öffentlichen Leben eingegriffen und können auch Freizeiten, die bisher unter anderem auch für freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen, Hilfsorganisationen und Blaulichtorganisationen geleistet werden konnten, massiv beschränken. Die Auswirkungen auf die Volkswirtschaft sind dabei nicht absehbar, werden aber wahrscheinlich massiv ausfallen.

Der Vorstoß der Regierung in Punkto Arbeitszeit hat es tatsächlich in sich.

Anders als medial vermittelt sollen laut Entwurf 12h täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich nicht nur in der Gleizeit eingeführt werden. Damit katapultiert uns die Regierung zurück ins 19. Jahrhundert. (Zur Erklärung: 1885 wurde der 11h-Tag eingeführt.) Der Reihe nach:

- 1) Zukünftig sollen auch „sonstige ArbeitnehmerInnen, denen maßgebliche selbständige [sic!] Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder b) von diesen ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann,“ aus den Regelungen des gesamten Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes ausgenommen sein. Damit gelten für diese keine Arbeitszeitgrenzen etc.

§ 1 Abs. 2 Z 8 (maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnisse):

Leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit

AKDÖ

Arbeitsgemeinschaft Kirchlicher

DienstnehmerInnenvertretungen

Österreichs www.akdö.at

PA: Stephansplatz 6/1/24, 1010 Wien,

Vorsitzende:

Stefan Kraker M ++43 (0)676 88015 247

Otto Märzinger M ++43 (0)676 8776 1442

E stefan.kraker@caritas-steiermark.at

E otto.maerzinger@dioezese-linz.at



*Entscheidungsbefugnissen können daher nur dann ausgenommen werden, wenn die Voraussetzungen "Nichtmessbarkeit bzw. Nichtfestlegbarkeit" oder "Selbstfestlegung" wegen der besonderen Merkmale der Tätigkeit vorliegen. Die vorgesehene Ausnahmeregelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Entscheidungsbefugnissen muss daher entsprechend eingeschränkt formuliert werden. Es kann sich daher weiterhin nur um Führungskräfte handeln, die maßgeblichen Einfluss auf den Betrieb haben. Im Gegensatz zum Begriff "leitende Angestellte", der nach der Judikatur im Wesentlichen nur die 1. und 2. Führungsebene umfasst, wird **nunmehr auch die 3. Führungsebene** bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen einbezogen.*

- 2) Für die Gleitzeit gilt als Höchstgrenze der Normalarbeitszeit statt der derzeit maximal 10h 12h. Dazu müssen aber die Gleitzeitregelungen adaptiert werden, der **Druck auf den Betriebsrat (und die Kollektivverträge) wird diesbezüglich massiv steigen**. Es wird sicherlich einzelne Gruppen geben, die diese Freiheit begrüßen. Dennoch ist es Tatsache, dass „Freiwilligkeit“ selbst in Gleitzeitregelungen relativ ist, wenn Maximalmöglichkeiten geschaffen sind, die im Interesse des Arbeitgebers stehen.
- 3) Darüber hinaus sind 12h/60h als Höchstarbeitszeitgrenzen inkl Überstunden mit Zuschlägen möglich bei „Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes“. Die Formulierung geht weit über „Arbeitsspitzen“ hinaus und ist damit sehr weit gefasst, denn das würde auch bei Unterbesetzung der Belegschaft der Fall sein. Dies betrifft insbesondere jene Einrichtungen der Caritas und der Katholischen Kirche, die im Dauerbetrieb (Schichtbetrieb) arbeiten und so zB Personalausfälle/Krankenstände ohne „Ersatzbelegschaft“ abdecken können. Damit im Zusammenhang steht auch die Streichung der Möglichkeit, die 9. oder 10. Überstunde ablehnen zu können. Abgelehnt kann nur die 11. oder 12. Sonderüberstunde „aus überwiegenden persönlichen Interessen“ werden, **der Grund der Ablehnung muss also höher stehen als der Grund der angeordneten Überstunden**. (*Wer wird das beurteilen und welche Folgen kann/wird das für Ablehnende in Zukunft haben? Für ein Unternehmen werden in Zukunft nur flexible MitarbeiterInnen interessant sein, Menschen mit zB Betreuungspflichten = überwiegend Frauen bleiben damit wohl auf der Strecke*)
- 4) In einem Zeitraum von 17 Wochen (*ein Tertial*) darf höchstens 48h im Durchschnitt gearbeitet werden. Da dies EU-Recht ist, konnte man diese Regelung nicht aufheben. Bisher durften höchstens 5 Überstunden pro Woche gemacht werden und darüber hinaus noch weitere 60, jedoch insgesamt höchstens 50h pro Woche. Diese Grenze wird nun Pauschal auf 60 angehoben und die EU-Regelung als Mindestregelung definiert. Das heißt, dass bisher anstatt der 320 Überstunden 416 geleistet werden dürfen bzw. (auf Anordnung) müssen.
- 5) Für Abschlussarbeiten darf bei erhöhtem Arbeitsaufkommen auch länger als 12h/Tag bzw. 60h/Woche gearbeitet werden.
- 6) Im Tourismus ist es nun bei geteilten Diensten möglich, die Ruhezeiten auf 8h zu verkürzen, wenn innerhalb von 4 Wochen und bei Saisonbetrieben „möglichst in der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison“ eine andere Ruhezeit (täglich sonst 11h bzw. Wochenruhe von 36h) entsprechend verlängert wird. Die Arbeitszeitaufzeichnung muss in diesem Fall ausnahmslos durch den Arbeitgeber geleistet werden. Diese „Verlängerung der Ruhezeit“ ist definitiv irreführend, da die gesetzliche Ruhezeit ein Mindestmaß darstellt und bei einem 8h-Tag theoretisch bis 16h dauern kann, ohne Auswirkung auf die Arbeitszeit bzw. auf das Gehalt zu haben. Zudem sind Saisonen mehrmonatig, damit würden ArbeitnehmerInnen über mehrere Monate



keinen Anspruch auf entsprechende Ruhezeiten sowie entsprechende Zuschläge für Arbeit in diesen Zeiten haben.

In den Bildungshäusern der katholischen Kirche gelten schon jetzt unterschiedliche Regelungen, eine Umstellung auf „Saison“ wird sicher für einige in diesem Zusammenhang lukrativ sein und unserer KollegInnen massiv unter Druck bringen.

- 7) „Bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf“ an Wochenenden ist Arbeit bis zu 4 Mal im Jahr (jedoch nicht aufeinanderfolgend) erlaubt. Ein Zuschlag ist dafür nicht zwingend vorgeschrieben. Diese Regelung gilt für Arbeiten an Wochenenden

Diese Entwicklung ist für die AKDÖ, gleich wie für den ÖGB bzw. die GPA-djp nicht hinnehmbar.

Dort, wo es schon kollektivvertragliche Regelungen gibt (Außer für die Caritas sind das diözesane Betriebskollektivverträge) werden diese unter Druck kommen, die neuen Regelungen des AZG auch im Kollektivvertrag abzubilden. Die verhandelnden Betriebsratskörperschaften kommen hier zweimal unter Druck, da ja in der Folge auch die Betriebsvereinbarungen (siehe oben) entsprechend zu adaptieren wären -> der Kuhhandel im Herbst kann lauten: Lohnerhöhung NUR gegen Arbeitszeitanpassungen im Sinne des AZG.

Dort, wo es keine Kollektivverträge gibt, kann der zuständige Diözesanbischof eine neue Dienstordnung einseitig erlassen, die ohne Beteiligung der ArbeitnehmerInnenvertretung (Betriebsrat, Arbeiterkammer, Gewerkschaft) „einfach“ die Regelungen des AZG übernimmt und „präzisiert“. (vielleicht war ja das die Vorlage für die Regierung)

Die Gründe der dezidierten Ablehnung der AKDÖ für die geplanten Änderungen des neuen AZG nocheinmal kurz zusammengefasst sind:

- Maßnahmen zum Ausgleich längerer Arbeitszeiten fehlen,
- Mitwirkungsrechte des Betriebsrates werden beseitigt,
- Überstundenzuschläge fallen weg.
- Die neuen Regelungen widersprechen den Prinzipien der Soziallehre der katholischen Kirche.

Zudem hält sich die Bundesregierung bei der Realisierung ihres Vorhabens nicht mit einem üblichen und ausführlichen Begutachtungsprozess unter breiter Beteiligung auf, sondern lässt den Gesetzesentwurf lediglich im Wirtschaftsausschuss des Parlaments behandeln.

Mit bestem Dank für Ihre Mühe und mit freundlichen Grüßen verbleibend

Die Vorsitzenden

Stefan Kraker

Otto Märzinger

AKDÖ
Arbeitsgemeinschaft Kirchlicher
DienstnehmerInnenvertretungen
Österreichs www.akdö.at

PA: Stephansplatz 6/I/24, 1010 Wien,
Vorsitzende:
Stefan Kraker M ++43 (0)676 88015 247
Otto Märzinger M ++43 (0)676 8776 1442

E stefan.kraker@caritas-steiermark.at
E otto.maerzinger@dioezese-linz.at