

Geplante Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe – Änderungen des Arbeitsruhegesetzes

laut Initiativantrag vom 14.6. an das österreichische Parlament

Welche Tragweite hat das Gesetzesvorhaben?

Es wird ein gesellschaftlicher Konsens aufgekündigt. In Österreich gab es bisher einen Weg des Miteinanders. Gesamtgesellschaftliche Anliegen und Interessen von ArbeitnehmerInnen, Kindern, Familien, Vereinen und Gemeinschaften hinsichtlich Gesundheit, Familienzeit, Festkultur, Glaubensleben, Vereinstätigkeit usw. fanden Berücksichtigung. Jetzt sollen einseitig Interessen durchgesetzt werden.

Versprochen wird, dass Familie und Beruf besser vereinbart werden können, dass sich die Menschen ihre Arbeit besser einteilen können usw. Das Gegenteil ist der Fall! Es geht um eine Anpassung der ArbeitnehmerInnen, ihrer Familien, der ganzen Gesellschaft an „Märkte“. Das Familien- und Gemeinschaftsleben, die Gesundheit – hier wird Vieles aufs Spiel gesetzt. Das Leben wird in vielen Punkten unplanbarer. In der „rush hour“ des Lebens (mit 30 oder 40) bräuchten Menschen (mit Betreuungspflichten) mehr zeitliche Entlastung. Hier wird es noch schwieriger werden.

Inwiefern ist überhaupt der arbeitsfreie Sonntag betroffen?

Das geplante Gesetz sieht Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Jahr vor.

Unter die sogenannte „Wochenendruhe“ fällt der arbeitsfreie Sonntag.

Welche ArbeitnehmerInnen betrifft das?

Grundsätzlich betrifft die geplante Regelung ALLE ArbeitnehmerInnen, egal in welcher Branche.

Einige Beispiele: Eine Steuerberatungskanzlei gestaltet am Sonntag einen „Tag der offenen Tür“, im Büro eines Industriebetriebes sind am Sonntag Spitzen auszugleichen, eine Bank lädt am Fronleichnamstag zu einem „Beratungstag“ etc.

Was heißt das für den Handel? Ist ein Dominoeffekt zu befürchten?

Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetzes sollen ausgenommen sein. Allerdings könnten Handels-Beschäftigte an Sonntagen zum Innendienst herangezogen werden (z.B. Regale einräumen, Dekoration etc.) oder eventuell zur Gestaltung von Events, die dem Marketing dienen.

Es bräuchte jetzt nur noch eine Änderung des Öffnungszeitengesetzes, dann könnte in allen Geschäften auch sonntags gearbeitet werden und die Geschäfte könnten jeden Tag geöffnet werden. Wenn alle ArbeitnehmerInnen an vier Sonntagen im Jahr per Gesetz arbeiten müssen, wird es auch nicht mehr argumentierbar sein, dass am Sonntag im Handel ein Ruhetag ist. Es ist also von einem Dominoeffekt auszugehen und von einem Dambruch.

Aber es heißt doch, „bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf“? Braucht es nicht auch eine Betriebsvereinbarung?

Im Initiativantrag ist nicht näher bestimmt, was „vorübergehend“ und „besonders“ bedeuten. Ja, es braucht eine Betriebsvereinbarung, wo es einen Betriebsrat gibt. Doch das bedeutet, dass der arbeitsfreie Sonntag auf Betriebsebene verhandelbar wird, was bisher nicht der Fall war. Wo es keinen Betriebsrat gibt, kann Wochenend- und Feiertagsarbeit schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden. Wer nicht einwilligt, riskiert möglicherweise den Arbeitsplatz!

Kann der/die ArbeitnehmerIn (mit-)entscheiden, an welchen Sonntagen sie (nicht) arbeitet? Kann Arbeit an Sonn- und Feiertagen abgelehnt werden?

Wenn einmal eine Betriebsvereinbarung vorliegt, ist es schwierig, als ArbeitnehmerIn NEIN zu sagen. Im Arbeitsrecht gilt die grundsätzliche Verpflichtung zur Überstundenleistung. Wer Überstunden verweigert, riskiert eine Entlassung.

Auch wenn es im Initiativantrag heißt, dass „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „aus überwiegenden persönlichen Interessen“ Wochenend- und Feiertagsarbeit in Form von Überstunden ablehnen können“ – diese persönlichen Interessen sind nicht näher definiert. Somit bleibt viel Interpretationsspielraum und letztlich entscheidet ein Gericht.

Im Besten Fall ist der Arbeitgeber guten Willens und kommt dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin entgegen. Beispiele sind: Besuch des Gottesdienstes am Sonntag, Fußballmatch, Familienfeier, Zeit mit Kindern etc.

Bekommen wir damit „Wochen ohne Enden“?

Durch diese Regelung kann es dazu kommen, dass ArbeitnehmerInnen am Stück bis zu 12 Tage durcharbeiten müssen – mit bis zu 12h am Tag und bis zu 60h pro Arbeitswoche. Es ist auch möglich, dass Menschen an bis zu drei Wochenenden hintereinander eingeteilt werden.

Was sind also die wesentlichen Argumente gegen die geplante neue Regelung?

Mit dieser Regelung sind die Schleusen geöffnet und die Möglichkeit, zur Sonntagsarbeit herangezogen zu werden, wird für JEDEN und JEDE zur Realität.

Als Allianz für den freien Sonntag sind wir immer wieder dafür eingetreten, Ausnahmen klar zu begrenzen. Jetzt heißt es plötzlich: Sonntagsarbeit wird zur Normalität.

Wir brauchen eine Humanisierung der Arbeitswelt. Dazu gehört wesentlich der arbeitsfreie Sonntag als Form gemeinsamer freier Zeit, die uns mit Lebensqualität und Zeitwohlstand versorgt.

Welches Menschen- und Gesellschaftsbild setzt die Allianz für den freien Sonntag diesen Vorhaben entgegen?

Das Leben besteht nicht aus (Erwerbs-)Arbeit und Konsum. Der Mensch kann nicht auf seine Arbeitskraft reduziert werden. Er braucht Muße, Erholung, freie Zeiten für sich und in Gemeinschaft (Beziehungen, FreundInnen, Familie,..) und ist kein bloßer Produktionsfaktor in einer Wettbewerbsveranstaltung.

Mehr Infos:

Grundsatzpapier der Allianz für den freien Sonntag Österreich

http://www.freiersonntag.at/index.php?option=com_content&view=article&id=70:grundsatzprogramm&catid=49:grundsatztexte&Itemid=72

7 Gründe für den freien Sonntag

http://www.freiersonntag.at/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=53

Wien, 21. Juni 2018