

TOP 3.6.3 Umsetzung des Arbeitsrechtspakets im Koalitionsübereinkommen 2013

Abteilung Sozialpolitik (Christoph Klein)

Bis auf die Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Papamonat, Änderungen bei der Elternteilzeit usw), „Krankenstand“ (Vereinheitlichung der Entgeltfortzahlung usw) und einen Teil der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping (Vergaberecht, Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie der Entsenderichtlinie) möchte das ressortzuständige BMASK das gesamte Arbeitsrechtspaket des Koalitionsübereinkommens in einem **Gesetzesentwurf** umsetzen, der **womöglich noch vor der Sommerpause** vom Parlament beschlossen werden soll. Um zu diesem Gesetzesentwurf zu kommen, ist im März intensiv **zwischen Beamten und Sozialpartnerexperten verhandelt** worden.

Viele Themen konnten in für beide Seiten **akzeptablen Gesetzeswortlaut** gegossen werden (die für uns wichtigen Verbesserungen bei All-In-Klauseln, Konkurrenzklauseln, Ausbildungskostenrückerstattungsklauseln; Vereinfachungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen; Arbeitnehmeranspruch auf Lohnabrechnung und Sozialversicherungsmeldung; Ausdehnung der erlaubten Reisezeit, usw).

Bei folgenden Themen ist eine Einigung auf Expertenebene nicht möglich und wird eine endgültige Klärung zwischen den Spitzen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen erforderlich sein:

- **12 Stunden bei Gleitzeit:** Bisher vorgetragene ExpertInnenposition auf Arbeitnehmerseite:
 - Nur vorstellbar im Rahmen eines ausgewogenen Arbeitsrechtspakets, das auch unserer Seite deutliche Fortschritte bringt.
 - Wenn – wie in vielen Kollektivverträgen – die NormalAZ in einer kollektivvertraglichen Gleitzeitregelung mit 10 Stunden begrenzt ist, kommt die 11. und 12. Stunde nur mit Überstundenzuschlägen in Frage.
 - Eine Überschreitung von 10 Stunden ist weiters nur vorstellbar, wenn die Gleitzeitvereinbarung die 11. und 12. Stunde ausdrücklich zulässt.
 - „Größere Freizeitblöcke“ (Voraussetzung für 12 Stunden-Gleitzeit laut Regierungsprogramm) heißt: ganze Tage in Verbindung mit Wochenende oder Feiertag.

Die Arbeitgeberseite sieht das diametral entgegengesetzt, insbesondere hat WKÖ-Präsident Leitl öffentlich bekundet, keinen Anlass für ein größeres Arbeitsrechtspaket zu sehen. Außerdem sollen historische 10 Stunden-Grenzen in Kollektivverträgen unbeachtlich sein, auch ohne ausdrückliche Zulassung in der Gleitzeitvereinbarung 12 Stunden jedenfalls straffrei leistbar sein und längere Freizeitblöcke bereits ab 4 Stunden am Stück vorliegen.

- **Urlaubspaket:** Bisher vorgetragene ExpertInnenposition auf Arbeitnehmerseite:

„25 Jahre sind genug“: Vordienstzeiten von 25 Jahren, egal wie zusammengesetzt, müssen zur sechsten Urlaubswoche führen. (Eventuell mit Einschleifregelung im Sinne eines raschen Anwachsens der sechsten Urlaubswoche in der ersten Zeit beim neuen Arbeitgeber – auch damit ältere Arbeitnehmer nicht vom ersten Tag nach Neueinstellung sofort um eine Urlaubswoche teurer sind als jüngere!).

Um das Ziel „25 Jahre sind genug“ so vollständig wie möglich zu erreichen, ist ein weitgehender Verbrauch angesammelter Alturlaube in der Kündigungsfrist vorstellbar.

Die Arbeitgeberseite hat bis jetzt nur die Formel „35 Jahre Vordienstzeiten sind genug“ angeboten.

- **Verlängerung der Probezeit bei unbefristeten Dienstverhältnissen auf drei Monate:** Bisher vorgetragene ExpertInnenposition auf Arbeitnehmerseite:

Bei Schwangeren im zweiten und dritten Monat der Probezeit muss für die „Probezeitauflösung“ derselbe Schutz gelten wie bei normalen Kündigungen.

Die Arbeitgeberseite wehrt sich mit dem Argument, eine solche Abschwächung der längeren Probezeit finde sich nicht im Regierungsübereinkommen.

- **Lohn- und SozialdumpingbekämpfungsgG:**

Die uns wichtige Ausdehnung der Strafbarkeit auf alle Entgeltbestandteile (statt wie bisher nur bei Vorenthaltung des Grundlohns) wird von der Arbeitgeberseite – wiewohl im Regierungsprogramm klar enthalten – massiv abgelehnt.