

## FAQ

### Allgemeines:

#### **Es gibt viele Berufsgruppen, die jetzt schon mind. 12 Std/Tag arbeiten**

Es stimmt natürlich, dass es Berufe gibt, in denen jetzt schon 12 Stunden gearbeitet werden kann. Hier muss man aber genauer hinsehen. Bei diesen Berufen sind dafür besondere Erholungsmöglichkeiten sowie ein hohes Maß an Planbarkeit der Dienstpläne und zusätzliche finanzielle Abgeltung vereinbart. Außerdem werden hier Überstunden nicht kurzfristig vom Chef angeordnet. Aber nur weil es jetzt schon für einige Berufsgruppen möglich ist, 12 Stunden zu arbeiten, muss das doch nicht für alle gelten. Aus unserer Sicht wäre der umgekehrte Weg sinnvoller: Wir möchten eine Verbesserung für alle, statt einer Verschlechterung für viele.

#### **Kann es sein, dass ich in Zukunft auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten muss?**

Durchaus! Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf kann mit Betriebsvereinbarung bzw. – wenn es im Betrieb keinen Betriebsrat gibt – mit Einzelvereinbarung jede/r Arbeitnehmer/in pro Jahr an 4 Sonn- oder Feiertagen zum Arbeiten verpflichtet werden. Da aber ein Betriebsrat erst gegründet werden kann, wenn mindestens 5 ArbeitnehmerInnen im Betrieb beschäftigt werden, haben rund 180.000 Menschen nicht einmal die Möglichkeit, einen Betriebsrat zu gründen. Diese Personen müssen dann ganz alleine mit dem Chef oder der Chefin verhandeln.

### Welche Änderungen gibt es für leitende Angestellte:

#### **Personen mit „selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ sind vom Arbeitszeitgesetz (AZG) ausgenommen – was bedeutet das?**

Führungskräfte definieren sich durch ein hohes Gehalt und dadurch, dass sie sich ihre Arbeitszeit selbst einteilen dürfen - darum sind sie vom AZG ausgenommen.

Wenn man die Definition von leitenden Angestellten ausweitet, kann es passieren, dass auch ArbeitnehmerInnen, die diese Kriterien nicht erfüllen, plötzlich als leitende

Angestellte gelten und dann nicht mehr durch das AZG geschützt sind. Das bedeutet dann 24 Std./Tag, 365 Tage im Jahr hackeln - und zwar ohne Managergehalt.

**Ich bin Führungskraft und meine Arbeitszeiten werden von niemandem geprüft, sondern ich lege sie im Wesentlichen selbst fest. Ändert sich für mich etwas?**

Ja, in Zukunft soll auch die dritte Führungsebene vom gesamten Arbeitszeitgesetz sowie Arbeitsruhegesetz ausgenommen werden, weshalb arbeitszeitrechtlich für diese Personengruppe dann kein Schutz mehr besteht.

**Ich bin kein/e leitende/r Angestellte/r, aber als Außendienstmitarbeiter/in arbeite ich selbstbestimmt, auch hinsichtlich meiner Arbeitszeit. Falle ich in Zukunft aus dem Schutz von Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz heraus?**

Das ist gut möglich, denn die Ausnahmen von Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz werden massiv ausgedehnt. Für Arbeitnehmer/innen, die wichtige Entscheidungen für das Unternehmen treffen dürfen und sich ihre Arbeitszeit im Wesentlichen selber einteilen, fallen aus dem Schutz der Gesetze. Damit wird das Arbeiten rund um die Uhr möglich, auch länger als 12 Stunden täglich – die Ruhezeiten gelten übrigens auch nicht mehr.

Entscheidend wird in diesem Zusammenhang sein, wie eng die Voraussetzung der „maßgeblichen selbständigen Entscheidungsbefugnis“ definiert wird. Ohne genaue Erklärung (Entscheidungsbefugnis nicht nur für einen selbst und die eigene Arbeit, sondern auch für den Betrieb oder das Unternehmen) werden sehr viele qualifizierte ArbeitnehmerInnen unter diese Ausnahme und damit aus den Schutzbestimmungen fallen.

### **Mehr Freizeit:**

**Kann ich mit den dem neuen Gesetz wie versprochen jetzt endlich eine 4-Tage Woche vereinbaren?**

Das war und ist auch mit der jetzigen gesetzlichen Regelung möglich. Der Entwurf der Regierung hat daran überhaupt nichts geändert. Es ist jetzt schon möglich, bei einer 4-Tage-Woche bis zu 12 Stunden zu arbeiten - es besteht aber kein

Rechtsanspruch darauf; im Entwurf der Regierung gibt es diesen Rechtsanspruch übrigens auch nicht. Die Behauptung, dass ArbeitnehmerInnen, die 4 Tage lang 12 Stunden gearbeitet haben, am 5. Tag selbstbestimmt zuhause bleiben dürfen, wenn sie keine 4-Tage- Woche vereinbart haben, ist ebenso falsch.

### **Wie sieht es mit der Behauptung aus, dass man jetzt einen Tag länger arbeiten kann und am nächsten Tag später ins Büro kommt?**

Im beiderseitigen Einvernehmen ist das auch jetzt schon bei fixen Arbeitszeiten kein Problem. Es ist auch jetzt schon möglich, wenn der Chef oder die Chefin sagt, ich soll heute doch bitte eine Stunde länger arbeiten, gleich zu vereinbaren, dass diese Überstunde als Zeitausgleich am nächsten Vormittag konsumiert wird. Aufgrund der gesetzlichen Zuschlagspflicht von 50% könnte ich dann am nächsten Tag 1 ½ Stunden später ins Büro kommen.

Auch bei Gleitzeitvereinbarungen geht das bereits. Was sich aber durch den Regierungsvorschlag ändert, ist die Möglichkeit für Unternehmer, jetzt 5 Mal in der Woche 12 Stunden täglich anzuordnen. Das bedeutet das genaue Gegenteil von mehr Freizeit – künftig soll nur die Möglichkeit bestehen, länger zu arbeiten, wenn es dem Arbeitgeber passt. Problematisch wird es bei vereinbarter Kernzeit. Dabei handelt es sich um jene Zeiten, in denen ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeit anwesend sein müssen. Wenn solche Kernzeiten vereinbart sind, kann man sich auch bei Gleitzeit keinen ganzen Tag frei nehmen, da man ja Anwesenheitspflicht hat.

### **Wird es mit der neuen Regelung leichter, mehr Freizeit zu haben?**

Überhaupt nicht. Das Gesetz sieht keine neuen Möglichkeiten für ArbeitnehmerInnen vor, um zu längeren Freizeitblöcken zu kommen. Im Gegenteil! Zukünftig wird sogar die 60-Stunden-Woche ermöglicht. Ob nach einer langen Phase an Überstunden den ArbeitnehmerInnen ein längerer Freizeitblock ermöglicht wird, hängt leider ausschließlich vom guten Willen des Arbeitgebers ab.

### **Die Regierung hat versprochen, dass der generelle 12-Stunden-Tag nicht kommen wird. Stimmt das?**

Wenn ich jederzeit damit rechnen muss, dass mir der Chef 12 Stunden Arbeit anschaffen kann, entspricht das einem generellen 12-Stunden-Tag. Der generelle 12

Studentag ist daher leider kein Märchen, sondern wird für viele ArbeitnehmerInnen zur traurigen Realität.

### **Was ist denn so schlimm an der Flexibilisierung, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden eh erhalten bleibt?**

In der Praxis bedeutet die neue Regelung, dass 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche zur Normalität werden können.

### **Es wird behauptet, dass der 8-Stunden-Tag, bzw. die 40-Stunden-Woche erhalten bleibt - stimmt das jetzt oder nicht?**

Die derzeitigen Überstundenhöchstgrenzen wurden abgeschafft, das heißt, dass künftig 20 Überstunden pro Woche möglich werden. Derzeit sind es per Gesetz maximal 10 Stunden pro Woche.

### **Gleitzeit und All-in-Verträge:**

#### **Ich habe einen All-in-Vertrag, muss ich jetzt automatisch bis zu 12 Stunden pro Tag arbeiten?**

Wenn im Vertrag steht, dass alle Mehr- und Überstunden abgedeckt sind, dann leider schon. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber eine sogenannte Deckungsprüfung durchführen. Hierbei wird kontrolliert, ob der Pauschallohn auch wirklich alle geleisteten Überstunden abdeckt. Ist das nicht der Fall, muss der Arbeitgeber diese nachträglich ausbezahlen. Leider findet nicht immer eine Deckungsprüfung statt und die ArbeitnehmerInnen fallen dann um ihr hart erarbeitetes Geld um. Ob ihre Überstunden derzeit vom All-in-Vertrag abgedeckt sind, können Sie ganz einfach nachrechnen: [https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03\\_1.12\\_allinrechner/](https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.12_allinrechner/).

#### **Ich habe Gleitzeit, was ändert sich für mich?**

In Zukunft wird es möglich sein, im Rahmen der Gleitzeit 5x die Woche 12 Stunden zu arbeiten, und zwar ohne Zuschläge, denn Gleitstunden während der Gleitzeitperiode gelten als Normalarbeitszeit.

Nur ganz klar angeordnete Überstunden sind zuschlagspflichtig. In der Praxis wird aber nur selten wirklich angeordnet bzw. erweist sich die Abgrenzung zwischen

angeordneter und selbst eingeteilter Mehrarbeit als schwierig. Meistens werden zusätzliche Stunden in der Gleitzeitperiode aufgebraucht und daher nicht als Überstunden am Ende der Periode ausbezahlt. Wenn viel zu tun ist, hat der Chef oder die Chefin natürlich Interesse daran, dass die ArbeitnehmerInnen länger in der Firma bleiben. Wenn dann weniger zu tun ist, wollen die Vorgesetzten in der Regel, dass die Stunden wieder abgebaut werden. Die „freie Zeiteinteilung“ gibt es also nur auf dem Papier – und das ist bekanntlich geduldig.

Die derzeitigen Gleitzeitregelungen bleiben bestehen. Es ist aber zu befürchten, dass die Arbeitgeberseite alles tun wird, um bestehende Gleitzeitregelungen so abzuändern, dass der 12-Stunden-Tag möglich wird.

### **Überstunden:**

#### **Die Regierung hat versprochen, dass keine Zuschläge entfallen – stimmt das?**

Bisher waren Sonderüberstunden nur mittels Betriebsvereinbarung möglich die meist besondere Zuschläge (Geld oder Freizeit) für diese Überstunden vorsehen. Da die Regierung in ihrem Entwurf diese Sonderüberstundenregelung gestrichen hat, entfällt auch die zusätzliche Abgeltung dieser Stunden.

#### **Geld oder Zeitausgleich? Kann ich mir das aussuchen?**

Auch hier hat die Regierung keine Verbesserung vorgesehen. ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber können vereinbaren, ob die Überstunden in Geld oder Zeitausgleich abgegolten werden. Wenn nichts extra vereinbart wurde, sind die Überstunden in Geld auszubezahlen. Apropos Überstunden: Allein im Vorjahr wurden fast 250 Millionen Mehrarbeits- bzw. Überstunden geleistet, 45 Millionen Stunden davon wurden nicht abgegolten. Regelungen, die gewährleisten, dass Überstunden auch ganz sicher bezahlt werden, sucht man im Regierungsentwurf leider vergeblich.

#### **Stimmt es, dass ich in Zukunft zwar 12 Stunden täglich arbeiten kann, aber nur auf Basis der Freiwilligkeit?**

Nein. Das wird zwar seitens der Regierung behauptet, es stimmt aber nicht. In Zukunft genügt es, dass der Arbeitgeber behauptet, dass es erhöhten Arbeitsbedarf gibt, um bis zu 12 Stunden Tagesarbeitszeit anordnen zu können.

Arbeitnehmer/innen können die Überstundenleistung zwar ablehnen, aber nur „aus überwiegenden persönlichen Interessen“. Diese muss man also nachweisen (zB Betreuungspflichten).

Außerdem: Wie die Praxis zeigt, erfolgt Überstundenleistung nur sehr selten freiwillig, sondern eher durch (mehr oder weniger) sanften Druck des Arbeitgebers und Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes. Bisher waren 12 Stunden die Ausnahme und an ganz bestimmte Voraussetzungen geknüpft, in Zukunft sind sie generell möglich.

**In welchen Fällen kann ich es ablehnen, aus „überwiegendem persönlichem Interesse“ eine 11. und 12. Stunde zu arbeiten?**

Grundsätzlich kann man nur auf „eigenes Risiko“ ablehnen. Ob der 5. Geburtstag der Tochter „persönliches Interesse“ ist, wird im Gesetz nicht definiert. Im Zweifel muss dann das Arbeitsgericht entscheiden, ob ArbeitnehmerInnen oder die Chefs Recht bekommen – das dauert Monate und kann auch mit einer fristlosen Entlassung enden, wenn das Gericht im Sinne des Vorgesetzten entscheidet. Bis zum 6. Geburtstagsfest der Tochter hat man vielleicht das Glück und weiß schon, ob der Anlass ausreicht, um Überstunden abzulehnen.