



Änderungen im Arbeitszeitgesetz:

Die von ÖVP, FPÖ und NEOS beschlossenen Änderungen der Arbeitszeit haben massive Auswirkungen auf Gesundheit, Freizeit und Einkommen der ArbeitnehmerInnen. Folgende Änderungen werden mit 1. September 2018 in Kraft treten, wobei aufgrund der schlechten rechtstechnischen Umsetzung Fragen für die ArbeitnehmerInnen offenbleiben werden und schlussendlich Gerichte entscheiden werden müssen.

Einführung des 12-Stunden-Tags/Überstunden

Ab 1. September 2018 sind 20 Überstunden pro Woche auf Basis des Gesetzes möglich. Das sind bis zu 12 Stunden täglich und bis zu 60 Stunden wöchentlich. Den einzigen Schutz für ArbeitnehmerInnen bietet die EU-Arbeitszeitrichtlinie, die besagt, dass in einem Beobachtungszeitraum von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschritten werden dürfen. Anders betrachtet bedeutet das, dass bisher bis zu 320 Überstunden pro Jahr zulässig waren. Ab 1. September 2018 erhöht sich diese Zahl auf 416. Das widerlegt somit auch die Behauptung, dass „niemand *mehr* arbeiten muss“, wenn der Arbeitgeber das will. Jegliche Mitsprache des Betriebsrats bei der elften und zwölften Stunde wurde aus dem Gesetz gestrichen. Auch die Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit in Betrieben ohne Betriebsrat braucht es nicht mehr.

12 Stunden bei Gleitzeit

Die tägliche Normalarbeitszeit kann künftig auf 12 Stunden täglich ausgeweitet werden, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann, und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Wie eine derartige Regelung in der Praxis umgesetzt werden soll, bleibt mehr als fraglich. Auch wenn ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist, stellt sich die Frage, was in denjenigen Fällen passiert, in denen der Arbeitgeber dies einfach nicht zulässt. Ein einseitiges Recht, das Wochenende durch Verbrauch von Zeitguthaben zu verlängern, ist im Gesetz nicht verankert. Es ist keinerlei Rechtsanspruch auf einseitigen Verbrauch von Zeitguthaben im Gesetz zu finden. Somit darf zwar der Verbrauch in ganzen Tagen nicht ausgeschlossen sein, jedoch ist der tatsächliche Verbrauch immer von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Es sind somit ab 1. September 2018 zuschlagsfrei 60-Stunden-Wochen im Rahmen der Gleitzeit möglich.

„Freiwilligkeitsgarantie“

Der Gesetzestext sieht nun vor, dass es ArbeitnehmerInnen freisteht, ohne Angabe von Gründen Überstunden über zehn Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich abzulehnen. Der Begriff der Freiwilligkeit ist jedoch dem Arbeitsrecht völlig fremd. Vor



allem die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber lässt keine Freiwilligkeit zu, da prinzipiell immer eine mögliche Kündigung im Raum steht. Darüber hinaus besteht ein gewisser Widerspruch zwischen der Freiwilligkeit und der Anordnung von Überstunden. In der Regel steht in Arbeitsverträgen, dass nur angeordnete Überstunden als solche gelten und bezahlt werden. Die Anordnung erfolgt jedoch durch den Arbeitgeber.

„Diskriminierungsschutz bei Ablehnen von Überstunden“

ArbeitnehmerInnen dürfen aufgrund der Ablehnung der elften und zwölften Stunde insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden. Sollten ArbeitnehmerInnen deswegen gekündigt werden, können sie die Kündigung innerhalb von zwei Wochen bei Gericht anfechten. Fälschlicher- und unverständlicher Weise wird von ÖVP und FPÖ von einem Kündigungsschutz gesprochen. Das ist schlichtweg falsch. In der Praxis wird der/die ArbeitnehmerIn zunächst gekündigt, womit das Arbeitsverhältnis beendet ist. Der/die ArbeitnehmerIn hat nur die Möglichkeit, über das Gericht feststellen zu lassen, ob ein verpöntes Kündigungsmotiv vorliegt, weil er/sie benachteiligt wurde. Im besten Fall wird die Kündigung Monate bis Jahre später für rechtsunwirksam erklärt. Da Kündigungen in Österreich nicht begründet werden müssen, ist diese Regelung kein Schutz für ArbeitnehmerInnen. Vor allem die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber lässt nur in Ausnahmefällen Freiwilligkeit zu, da bei mehrmaliger Ablehnung von Überstunden prinzipiell immer langfristige Folgen bei Beförderungen oder Rationalisierungsmaßnahmen zu erwarten sind.

Ausnahmen aus dem AZG/ARG

Derzeit sind nur leitende Angestellte vom Arbeitszeitgesetz/Arbeitsruhegesetz ausgenommen. Für sie gelten keine Arbeitszeitgrenzen. Die Ausnahme wird erweitert, was dazu führt, dass mehr Menschen nicht mehr unter den Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes fallen. Aufgrund der schwammigen Formulierung werden am Schluss die Gerichte entscheiden müssen, wer aus dem Schutz des AZG/ARG hinausfällt. Sind damit FilialleiterInnen und TeamleiterInnen ebenfalls aus dem Geltungsbereich ausgenommen? Zu befürchten ist jedenfalls, dass tausende ArbeitnehmerInnen zusätzlich betroffen wären, die heute noch in den Geltungsbereich fallen.

Übertragung von Zeitguthaben

Zeitguthaben können künftig mehrmals in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden, wenn der Kollektivvertrag das ermöglicht. Wie oft Zeitguthaben mitgenommen werden dürfen, sieht das Gesetz nicht vor. Es besteht auch keine Möglichkeit, dass der oder die ArbeitnehmerIn einseitig das erarbeitete Zeitguthaben konsumieren kann. Eine Anhäufung von Zeitguthaben ist zu befürchten.



Aufrechterhaltung von Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen

Der Gesetzestext sieht vor, dass bestehende Gleitzeitvereinbarungen aufrecht bleiben. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für ArbeitnehmerInnen günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderung nicht berührt. Diese Ergänzung ist in Bezug auf Betriebsvereinbarungen, die die gleitende Arbeitszeit regeln, überflüssig. Gleitzeitvereinbarungen sind erzwingbare Betriebsvereinbarungen. Eine einseitige Kündigung ist ausgeschlossen. Sie kann nur im Einvernehmen oder unter Einschaltung der Schlichtungsstelle beendet werden. Fraglich ist, wie groß nun der Druck auf Betriebsräte wird, eine 12-Stunden-Gleitzeitvereinbarung abzuschließen. Ist die Gleitzeit im Einzelvertrag geregelt, muss der oder die ArbeitnehmerIn alleine mit dem Arbeitgeber verhandeln.

Verkürzung der Ruhezeit im Gastgewerbe

Das nun beschlossene Gesetz legt fest, dass im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe in allen Betrieben (und nicht mehr nur in Saisonbetrieben) für ArbeitnehmerInnen (und nicht mehr nur für Vollzeitbeschäftigte) bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzt werden kann. Das ist somit eine massive Ausweitung der Möglichkeit der Verkürzung der Ruhezeit.

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

Das beschlossene Gesetz sieht vor, dass bei vorübergehend auftretenden besonderem Arbeitsbedarf durch Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro ArbeitnehmerIn und Jahr zugelassen werden können. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Wochenend- und Feiertagsarbeit schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden. Der bisherige besondere Schutz der Wochenend- und Feiertagsruhe wird dadurch ausgehöhlt.