



Aktuell

DAS
INFOSERVICE
DER AK



ARBEITSZEITRECHT

Das Arbeitszeitgesetz sollte ArbeitnehmerInnen vor

Überbelastung und Selbstausbeutung schützen.

Durch die Juli-Novelle 2018 wird es massiv geschwächt.

OGB



WIEN

Arbeitszeitrecht ist ein Schutzrecht

Der Schutz von Lebenszeit, Gesundheit, gesellschaftlichen Werten und Familienleben wird durch die Juli-

Bisher sollte das Arbeitszeitgesetz den ArbeitgeberInnen eine verbindliche Richtschnur dafür sein, wie lange ArbeitnehmerInnen maximal arbeiten dürfen. Gleichzeitig sollte es ArbeitnehmerInnen vor Überbelastung und Selbstausbeutung schützen. Es ist eine wichtige Intention des Arbeitszeitrechts, bestimmte Zeiten von der ökonomischen Verwertung auszunehmen und den ArbeitnehmerInnen zu ihrer privaten Lebensgestaltung und auch für die Gesellschaft zur Verfügung zu stehen. Der Schutz von Lebenszeit, Gesundheit, gesellschaftlichen Werten und Familienleben wird durch die Juli-Novelle 2018 des Arbeitszeitrechts massiv geschwächt. Dies ist umso bedenklicher, als auch die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union wiederholt darauf verweist, dass das Arbeitszeitrecht ein ArbeitnehmerInnen-Schutzrecht ist.

Vom 12-Stunden-Tag als Ausnahme ...

Bis 31.8.2018 war bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs möglich, die Arbeitszeit um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres zu verlängern. Wöchentlich waren jedoch gesetzlich nicht mehr als zehn Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit durfte zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten.

Darüber hinaus war es bisher bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf mit Betriebsvereinbarung möglich, in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zuzulassen. Wurde die

Arbeitszeit in acht aufeinanderfolgenden Wochen nach dieser Bestimmung verlängert, waren solche Überstunden in den beiden folgenden Wochen unzulässig. Die Tagesarbeitszeit durfte hierbei 12 Stunden nicht überschreiten. Dies war jedoch nur zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils möglich, und auch nur dann, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar waren. In Betrieben ohne Betriebsrat war hierfür die Erklärung der Unbedenklichkeit durch den/die ArbeitsmedizinerIn und entsprechende Einzelvereinbarungen nötig.

Die Leistung von Überstunden bis zur zehnten Stunde und von auf Betriebsvereinbarung beruhenden Sonderüberstunden konnte vom/von der ArbeitnehmerIn bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Interessen nicht verlangt werden. Bei auf Einzelvereinbarung beruhenden Sonderüberstunden bestand ein absolutes Ablehnungsrecht, und ArbeitnehmerInnen durften

„ Die Tagesarbeitszeit kann künftig zwölf Stunden sein. Damit entfällt für die elfte und zwölfte Stunde die Notwendigkeit eines vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarfs.



für ArbeitnehmerInnen

Novelle 2018 des Arbeitszeitrechts massiv geschwächt.

deswegen insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

... zur Regel: Der 12-Stunden-Tag mit Überstunden

Ab 1.9.2018 gilt die neue Gesetzeslage. Schon bei bloßem Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs gilt nun: Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten (bisherige Abweichungen und Ausdehnungen wie zB § 9 Abs 4 AZG gelten weiter), wöchentlich sind nicht mehr als zwanzig Überstunden zulässig. Somit ist eine Wochenarbeitszeit von 60 Stunden in vielen Wochen des Jahres zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf künftig 12 Stunden nicht überschreiten. Damit entfällt für die 11. und 12. Stunde die Notwendigkeit eines vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarfs.

Auch die Notwendigkeit sowohl einer Betriebsvereinbarung (oder arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit) als auch der Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils entfällt vollständig. Auch die Einschränkung auf höchstens 24 Wochen im Kalenderjahr und maximal acht Wochen am Stück gibt es nicht mehr. Somit bleibt einzig die der EU-Arbeitszeitrichtlinie geschuldete Grenze von durchschnittlich 48 Stunden innerhalb von 17 Wochen. Somit ist die Einführung einer dauerhaften 48-Stunden-Woche möglich, woran auch das nach massiven Protesten von AK und Gewerkschaft nachgebesserte Ablehnungsrecht für die 11. und 12. Stunde nichts ändert.

Anders betrachtet bedeutet das, dass bisher bis zu 320 Überstunden pro Jahr zulässig waren ($52 \times 5 + 60$). Ab 1. September 2018 erhöht sich diese Zahl auf 416 (52×8 , da im Durchschnitt 48 Stunden zulässig sind). Das widerlegt somit auch die Behauptung, dass „niemand mehr arbeiten muss“, wenn es ArbeitgeberInnen verlangen.

Zur „Freiwilligkeit“ von Überstunden....

Es ändert sich nichts daran, dass ArbeitnehmerInnen nur zur Leistung einer neunten und zehnten Tagesstunde herangezogen werden dürfen, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des/der ArbeitnehmerIn entgegenstehen. Der Gesetzestext sieht nun weiters 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 von der ArbeitgeberIn lässt keine Freiwilligkeit zu, da prinzipiell immer eine mögliche Kündigung im Raum steht. So sind Kündigungen nach der geltenden Gesetzeslage nicht begründungspflichtig.

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 die ArbeitgeberIn. Der/die ArbeitnehmerIn wird in der Regel wohl nicht an Führungskräfte herantreten und fragen, ob er/sie länger bleiben darf. →



ArbeitnehmerInnen dürfen ab 1. September 2018 aufgrund der Ablehnung der 11. und 12. 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 seitens 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, dass ein verpönter Kündigungsgrund vorliegt. Im besten Fall wird Monate oder Jahre später vom Gericht die Kündigung rückwirkend für unwirksam erklärt.

Da Kündigungen in Österreich – anders als zB in Deutschland oder Frankreich – nicht begründet werden müssen, ist diese Regelung kein Schutz für ArbeitnehmerInnen. Im Ergebnis bedeutet das nur, dass man

„freiwillig“ wesentlich mehr Überstunden macht als bisher. 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.

Auch wenn im Gesetz ein Diskriminierungsverbot steht, können ArbeitgeberInnen immer noch ohne Angabe von Gründen jederzeit das Dienstverhältnis kündigen. Wenn zwischen der Ablehnung der Überstunden und einer nicht erfolgten Beförderung oder Kündigung einige Zeit verstreicht, lässt sich der Zusammenhang vor Gericht nur mehr sehr schwer glaubhaft machen. Besonders prekär könnte sich das bei überlassenen Arbeitskräften auswirken, wenn zB die Sorge besteht, dass eine Überlassung durch den Beschäftigerbetrieb wegen der Ablehnung von Überstunden beendet werden könnte.

Das erwähnte Benachteiligungsverbot bezüglich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzung ist an sich zahnlos gestaltet, weil es kein besonderes Rechtsschutzverfahren gibt (um zB eine bestimmte Position oder einen Schadenersatz geltend zu machen). Eine Anfechtungsmöglichkeit ist nur für die Kündigung, nicht für die Benachteiligung vorgesehen.

An den Regeln zur Möglichkeit einer neunten und zehnten Stunde ändert sich nichts. So bleibt die schon bisher geltende Bestimmung, wonach ArbeitnehmerInnen zur Leistung von Überstunden nur dann herangezogen werden dürfen, wenn keine berücksich-

„ In unverständlicher Weise wird von ÖVP und FPÖ von einem Kündigungsschutz gesprochen. Das ist schlichtweg falsch. „





tigungswürdigen Interessen der ArbeitnehmerInnen dem entgegenstehen, weiterhin aufrecht.

Ab 1.9.2018 Realität: Der 12-Stunden-Tag bei Gleitzeit

Derzeit beträgt die maximale Grenze der zuschlagsfreien Normalarbeitszeit bei Gleitzeit täglich 10 Stunden. Künftig sollen bei Gleitzeit unter gewissen Voraussetzungen bis zu 12 Stunden täglich zuschlagsfrei möglich sein. Das bedeutet, dass Plusstunden innerhalb der Gleitzeitperiode nur mit Zeitausgleich 1:1 ausgeglichen werden. Das Gesetz sieht ab 1. September 2018 vor, dass die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden kann, 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. Genügt es, wenn der/die ArbeitnehmerIn nur einen einzigen Gleittag in der Gleitzeitperiode konsumieren kann? Auch wenn ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist, stellt sich die Frage, was in denjenigen Fällen passiert, in denen ArbeitgeberInnen dies einfach nicht zulassen. Ein einseitiges Recht, das Wochenende durch Verbrauch von Zeitguthaben zu verlängern, ist im Gesetz nicht verankert. Auch ein Rechtsanspruch auf einseitigen

„ Künftig sollen bei Gleitzeit unter gewissen Voraussetzungen bis zu 12 Stunden täglich zuschlagsfrei möglich sein. Das bedeutet, dass Plusstunden innerhalb der Gleitzeitperiode nur mit Zeitausgleich eins zu eins ausgeglichen werden.

Verbrauch von Zeitguthaben fehlt. Somit darf zwar der Verbrauch in ganzen Tagen nicht ausgeschlossen sein, jedoch ist der tatsächliche Verbrauch immer von der Zustimmung der ArbeitgeberIn abhängig. Ein Recht zum nennenswerten bzw als „Flexibilität“ für ArbeitnehmerInnen kolportierten einseitigen Verbrauch von Zeitguthaben gibt es nur bei Gleitzeitvereinbarungen ohne Kernzeit. Diese Form einer Gleitzeit ist in der Praxis jedoch sehr selten. Erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Ende der Gleitzeitperiode kann der/die ArbeitnehmerIn den Zeitpunkt des Zeitausgleichs unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen. Es sind somit ab 1. September 2018 zuschlagsfrei 60-Stunden-Wochen im Rahmen der Gleitzeit möglich.

Rückschritt statt Fortschritt in der Arbeitszeitpolitik...

Die neue gesetzliche Festlegung, dass von dem/der ArbeitgeberIn angeordnete Arbeitsstunden über die Normalarbeitszeit hinaus als Überstunden →

gelten, ist kein Fortschritt. Im Gegenteil, es stellt einen Rückschritt zur derzeitigen Rechtslage dar, in der systemkonform jede angeordnete Zeit außerhalb der Kernzeit als Überstunde zu gelten hat. Hinzu kommt, dass Überstunden in der Regel nicht ausdrücklich, sondern schlüssig durch Arbeitszuweisung aufgetragen werden. Die Judikatur anerkennt zutreffend auch schlüssig aufgetragene Überstunden als angeordnet. Insbesondere in Unternehmen mit starker indirekter Steuerung durch die Führung wird die Abgrenzung im Einzelfall von den Beschäftigten oft als Zumutung empfunden.

Reisezeiten, Vor- und Abschlussarbeiten

Die Regelung der aktiven Reisezeit (§ 20b Abs. 6 AZG) entfällt durch die Novelle. Allerdings erfolgte die damalige Erweiterung um die 11. und 12. Stunde aktiver Reisezeit vor dem Hintergrund, Menschen zu ermögli-

” Mehr ArbeitnehmerInnen sollen aus dem Schutzbereich des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes ausgenommen werden. Wen es aber genau betreffen wird, bleibt aber weitgehend im Dunkeln.

chen, nach der höchstzulässigen Arbeitszeit mit dem eigenen Fahrzeug nach Hause zu fahren, ohne dass ArbeitgeberInnen deshalb eine Strafe wegen Verletzung der Arbeitszeit zu befürchten hatten. Dieselbe Problemstellung ergibt sich nun einfach um zwei Stunden nach hinten verschoben. Wir vermuten, dass in Bälde mit denselben Argumenten eine Ausdehnung um weitere zwei Stunden aktive Reisezeit gefordert wird.

Vor- und Abschlussarbeiten bleiben trotz der Erweiterung der Höchstarbeitszeit weiterhin möglich und ermöglichen damit eine Gesamtarbeitszeit über 12 Stunden hinaus.

Die Sonderbestimmungen für ArbeitnehmerInnen im Verkehrswesen sind ganz entfallen. Diese regelten nämlich den 12-Stunden-Tag bzw die 60-Stunden-Woche. Allerdings bedurfte es dazu eines Kollektivvertrages. Nunmehr wäre ein Kollektivvertrag nicht mehr erforderlich.

Für ArbeitnehmerInnen, welche bei einem Eisenbahninfrastrukturunternehmen bzw Eisenbahnunternehmen beschäftigt sind, finden sich weitere Verschlechter-



rungen. Bisher darf die Tagesarbeitszeit für ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Verkehr 10 Stunden überschreiten, falls der Kollektivvertrag dies zulässt. Ab 1. September 2018 darf mittels Kollektivvertrag die Tagesarbeitszeit für ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Verkehr 12 Stunden überschreiten. Die Auslegung

dieser Regelung war bisher, dass die 10 Stunden mittels Kollektivvertrag zwar überschritten, aber mit 12 Stunden „gedeckt“ waren. Es scheint, dass es für die Arbeit im Verkehrsbereich zur Aufrechterhaltung des Verkehrs gar keine Obergrenze mehr geben wird. ■

PERSONEN, DIE AB 1.9.2018 AUS DEM SCHUTZBEREICH FALLEN: DIE NEUEN AUSNAHMEN BEIM GELTUNGSBEREICH VON ARBEITSZEITGESETZ UND ARBEITSRUHEGESETZ

Bisher waren aus den Regelungen des AZG/ARG leitende Angestellte ausgenommen, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen waren. Diese Ausnahme wird nun ab 1.9.2018 drastisch erweitert.

Nach bisheriger Rechtsprechung sind Personen ausgenommen, wenn sie wesentliche Teilbereiche eines Betriebs in einer Weise eigenverantwortlich leiten, und sich so aufgrund ihrer einflussreichen Position aus der gesamten ArbeitnehmerInnenschaft herausheben. Den leitenden Angestellten muss ein erheblich größerer Entscheidungsspielraum eingeräumt sein als anderen ArbeitnehmerInnen. Maßgebliche Führungsaufgaben im Sinne der derzeitigen Rechtslage liegen nicht nur dann vor, wenn diesen Angestellten eine Vorgesetztenfunktion zukommt, sondern auch, wenn ihnen Entscheidungen auf kaufmännischem oder technischem Gebiet obliegen. Eine Rolle bei der Beurteilung der Stellung der Angestellten spielt auch, in welchem Umfang sie bei der Einteilung ihrer eigenen Arbeitszeit an Vorgaben gebunden sind und in welchem Umfang sie diesbezüglich Kontrollen unterliegen. Eine starke Bindung in diesem Bereich spricht gegen ihre Stellung als leitende Angestellte.

Ab 1.9.2018 sollen leitende Angestellte oder sonstige ArbeitnehmerInnen, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
 - von diesen ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann
- aus dem Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz ausgenommen werden.

Es fällt zu Beginn gleich auf, dass das Kriterium der selbstverantwortlich übertragenen maßgeblichen Führungsaufgaben wegfällt. Diese Definition war jedoch ganz wesentlich zur Entwicklung der einschlägigen Judikatur. Fällt diese nun weg, stellt sich die

Frage, was mit „maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis“ genau gemeint sein kann.

Auch die lit a) ist reichlich unklar. Bisher konnte die Arbeitszeit nur bei jenen nicht gemessen oder im Voraus festgelegt sein, die nicht unter das AZG fielen. Somit steht in Hinkunft im AZG: „Es gilt nicht für jene, für die es nicht gilt.“

Die lit b) führt jedenfalls zu einer weitgehenden Ausweitung auf viele ArbeitnehmerInnen, die ein Arbeitszeitmodell mit sehr freier Zeiteinteilung haben (zB Gleitzeit ohne oder mit geringer Kernzeit) und in einem gewissen Maße selbständige Entscheidungsbefugnis haben. Sind damit WissenschaftlerInnen, die ein gewisses Maß an Autonomie in der Einteilung der eigenen Arbeit haben, JournalistInnen, für die dasselbe gilt, und auch AußendienstmitarbeiterInnen mit einem hohen Maß an Autonomie vollständig aus dem Schutz des AZG/ARG ausgenommen?

Aus den Erläuterungen geht aber ganz klar die Stoßrichtung dieser Änderung hervor: „Im Gegensatz zum Begriff ‚leitender Angestellter‘, 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.“ Daher sollen mehr ArbeitnehmerInnen aus dem Schutzbereich des AZG/ARG ausgenommen werden. Wer damit genau gemeint sein soll, bleibt aber weitgehend im Dunkeln. 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. →

” In Betrieben ohne Betriebsrat wurde eine „Freiwilligkeit“ bei der Wochenendarbeit aufgenommen. Das Gesetz lässt offen, wie sich ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit Betriebsrat wehren können.

Völlig neu kommt die Ausnahme für Familienangehörige dazu, die bisher vom AZG/ARG erfasst waren. Gerade nahe Angehörige können sich in der Regel noch schwerer selbst zur Wehr setzen als andere ArbeitnehmerInnen, da zur dem Arbeitsverhältnis immanenten wirtschaftlichen Abhängigkeit auch noch die familiäre Beziehung hinzutritt, die zB bei der Lebensgemeinschaft auch kaum rechtlich geregelt ist. Obwohl Angehörige letztlich von den rechtlichen Möglichkeiten

nur selten Gebrauch machen, ist es eine klare Wertung des Gesetzgebers, wenn er dieser Gruppe den Schutz entzieht. Wir sehen hier vor allem sehr viele Frauen betroffen, die im Betrieb des Ehemannes, Lebensgefährten, Vaters oder Sohnes mitarbeiten.

Im Großen und Ganzen wurde bei beiden Ausnahmen wortgleich aus der Arbeitszeitrichtlinie abgeschrieben. ■

DIE ÄNDERUNGEN IM ARBEITSRUHEGESETZ: EINE AUFWEICHUNG DER SONN- UND FEIERTAGSRUHE

Die Wochenendruhe ist in unserer Arbeitsrechtsordnung besonders geschützt. Speziell Arbeiten am Sonntag waren rigoros auf bestimmte Tätigkeiten und die absolut notwendige Zahl an Beschäftigten eingeschränkt und bedürfen der Zulassung durch Verordnung. In besonderen Fällen ist es auch möglich, Arbeiten am Sonntag durch Kollektivvertrag zuzulassen.

Das beschlossene Gesetz sieht vor, dass bei vorübergehend auftretendem besonderen 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 vereinbart werden.

Somit ist es möglich, eine entsprechende Belegschaftsgröße vorausgesetzt, das ganze Jahr über durchgehend den Betrieb offen zu halten. In diesem Zusammenhang wird jedoch vor dem Hintergrund der bestehenden Rechtsprechung intensiv zu prüfen sein, ob ein vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf als Voraussetzung für die Durchführung von Wochenend- oder Feiertagsarbeit vorliegt. Es ist nun möglich, Betriebsvereinbarungen bzw Einzelvereinbarungen im Vorhinein für wiederkehrende Ereignisse abzuschließen, sofern diese den Anlass umschreiben.

Eingeschränkt ist diese Regelung lediglich dadurch, dass eine Ausnahme von der Wochenendruhe nicht

an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden erfolgen kann. Da diese Ausnahme, wie bereits dargestellt, jedoch nicht pro Betrieb, sondern pro ArbeitnehmerIn gilt, ist das in der Praxis fast keine Einschränkung.

Eine „Freiwilligkeit“ wurde auch bei der Wochenendarbeit aufgenommen, jedoch nur für ArbeitnehmerInnen in Betrieben ohne Betriebsrat (Einzelvereinbarungen). Das Gesetz lässt offen, wie ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit Betriebsrat sich gegen Wochenend- und Feiertagsarbeit wehren können. Schließlich regelt eine Betriebsvereinbarung nicht, welche/r ArbeitnehmerIn an welchem Wochenende/Feiertag eingesetzt werden soll. Konkret muss also bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf (das ist die Voraussetzung) auch hier mit dem/der Einzelnen gesprochen werden.

Erweiterte Übertragung von Zeitguthaben

Ab 1.9.2018 ist eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich, sofern der Kollektivvertrag es zulässt. Diese Neuregelung lässt aber viele Fragen offen. Der Gesetzestext sieht nicht vor, wie lange Zeitguthaben bzw Zeitschulden mitgenommen werden können. Ob das zwei, fünf oder mehr Jahre sind, legt das Gesetz nicht fest. Das bedeutet, dass die Zeitguthaben nicht am Ende des Durchrechnungszeitraums ausbezahlt werden müssen. Die Regelung sieht auch keine Möglichkeit seitens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vor, erarbeitetes Zeitguthaben nach eigenen Bedürfnissen einseitig zu konsumieren. In Zukunft werden Zeitguthaben wohl gesondert aufgezeichnet.

Verkürzung der Ruhezeit im Gastgewerbe

Bisher konnte im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe der Kollektivvertrag für vollzeitbeschäftigte

„ Der neue Gesetzestext sieht nicht vor, wie lange Zeitguthaben bzw Zeitschulden mitgenommen werden können. Ob das zwei, fünf oder mehr Jahre sind, legt das Gesetz nicht fest.



ArbeitnehmerInnen in Küche und Service von Saisonbetrieben eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit während der Saison auf mindestens 8 Stunden unter der Voraussetzung zulassen, dass die Verkürzungen nach Möglichkeit während der Saison, jedenfalls aber im Anschluss an die Saison auszugleichen sind. Der Kollektivvertrag hat dabei vorzusehen, dass die Ruhezeitverkürzungen in einem eigenen Ruhezeitkonto zu erfassen sind und die nähere Form des Ausgleichs im Sinne einer Sicherstellung der Erholung der ArbeitnehmerInnen zu regeln. Der Kollektivvertrag für Hotel- und Gastgewerbe macht von dieser Möglichkeit Gebrauch und sieht im Konkreten vor, dass die ununterbrochene Ruhezeit unter den Voraussetzungen auf 8 Stunden verkürzt werden kann, dass der Betrieb regelmäßig warme Speisen mit Schwerpunkt Frühstück und Abendessen verabreicht und während der Dauer der Beschäftigung eine Unterkunft zur Verfügung gestellt wird bzw der Wohnsitz maximal eine Wegstrecke von 30 Kilometern vom Betrieb entfernt liegt.

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 8 Stunden verkürzt werden kann. Ein geteilter

„ Das Gesetz sieht vor, dass im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe in allen Betrieben für ArbeitnehmerInnen bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden kann.

Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird. Solche Verkürzungen sind innerhalb von vier Wochen, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen. Die Notwendigkeit eines entsprechenden Kollektivvertrags fällt weg, wie auch die derzeitigen Einschränkungen, wie die maximale Wegstrecke von 30 Kilometer bzw das zur Verfügungenstellen einer Unterkunft. Im Rahmen von Kollektivverträgen können günstigere Vereinbarungen getroffen werden. Bestehen kollektivvertragliche Regelungen, so bleiben diese also aufrecht.

Die Möglichkeit zur Verkürzung der Ruhezeit wurde damit massiv ausgeweitet. Das bringt weitreichende Folgen mit sich, insbesondere in Hinblick auf eine Einschränkung des Soziallebens und erhöhte Gefahren für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen. →



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 im Sinne des § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG. Eine einseitige Kündigung ist ausgeschlossen. Sie kann nur im Einvernehmen mit oder unter Einschaltung der Schlichtungsstelle beendet werden. Fraglich ist aber, was passiert, wenn trotz einer Gleitzeitvereinbarung, die 10 Stunden Höchst-arbeitszeit vorsieht, darüber hinaus gearbeitet wird. Es werden dann wohl einfach Überstunden sein, denn ein Verstoß gegen die Höchst-arbeitszeit besteht nun innerhalb der 12-Stunden-Grenze nicht mehr.

Einzelverträgen sind nicht betroffen

Der Vorrang günstigerer Kollektivvertrags- und Betriebsvereinbarungsregelungen gilt jedoch nicht für Gleitzeit durch Einzelvertrag in Betrieben ohne Betriebsrat. Das bedeutet in der Praxis, dass es für Gleitzeitvereinbarungen

mit einzelnen ArbeitnehmerInnen nicht nur andere Auslegungsregeln als bei entsprechenden Betriebsvereinbarungen geben wird, sondern auch, dass der Schutz vor Abänderung von Gleitzeitvereinbarungen Einzelner als sehr niedrig einzustufen ist.

Auch die Betriebsvereinbarungen nach § 7 Abs 4 AZG werden abgeschafft. Da es sich dabei dem Wesen nach um befristete Betriebsvereinbarungen handelt, enden diese mit Zeitablauf. Was mit solchen Betriebsvereinbarungen nach dem 1.9.2018 geschieht, ist rechtlich unklar. Ein weiterer negativer Effekt des Wegfalls der notwendigen Betriebsvereinbarungen ergibt sich, da diese oft auch besondere Abgeltungen der 11. und 12. Stunde vorgesehen haben. Somit kommt

” Der Vorrang günstigerer Kollektivvertrags- und Betriebsvereinbarungsregelungen gilt jedoch nicht für Gleitzeit durch Einzelverträge. In der Praxis wird der Schutz einzelner ArbeitnehmerInnen in Betrieben ohne Betriebsrat bei Gleitzeit sehr niedrig sein.

es zu Kürzungen von Zuschlägen sowie sonstiger Ausgleichsmaßnahmen.

Der Gesetzestext sieht nun vor, dass bei Überstunden über 10 Stunden täglich bzw 50 Stunden wöchentlich der/die ArbeitnehmerIn bestimmen kann, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich (inkl Zuschlag)

erfolgt. Es ist jedoch nicht festgelegt, wann der/die ArbeitnehmerIn diese Freizeit konsumieren kann, und daher ist es für den/die ArbeitnehmerIn wieder nicht planbar, wann er/sie diese Freizeit konsumieren kann. Nach den Erläuterungen soll § 19f AZG für diese Fälle anwendbar sein. Die Praktikabilität bleibt abzuwarten. ■

STARKE INTERESSENVERTRETUNG FÜR ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER NÖTIGER DENN JE

Für Beschäftigte mit bestehenden oder neu abgeschlossenen Überstundenpauschalen oder All-In-Vereinbarungen könnte es zu einer Ausweitung der Arbeitszeit kommen, die nicht oder nur teilweise zusätzlich abgegolten werden muss. Regelungen in Betriebsvereinbarung und Kollektivvertrag, die Einschränkungen der Arbeitszeit vorsehen, werden in Zukunft nur zivilrechtliche Ansprüche auslösen, Verwaltungsstrafsanktionen sind nicht mehr möglich. Insbesondere trifft dieses Problem auf die weiterhin bestehenden Einschränkungen der Verkürzung der Ruhezeit im Kollektivvertrag des Hotel- und Gastgewerbes zu.

Für Betriebsräte ist es ein Gebot der Stunde gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeiterkammern die praktischen Aus-

wirkungen und die Umsetzung der neuen Regelungen zB in EDV Systemen aufmerksam zu beobachten. Rechtsberatung und Rechtsschutz werden vermutlich noch intensiver als bisher zur Durchsetzung von Ansprüchen zu Rate gezogen werden. Die ExpertInnen bei Gewerkschaften und AK stehen zur Lösung der zahlreichen Rechtsfragen und Aufdeckung der negativen Folgen des 12-Stunden-Tag-Gesetzes für ArbeitnehmerInnen, Volkswirtschaft und Gesellschaft jedenfalls bereit. ■

” Für Betriebsräte ist es ein Gebot der Stunde gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeiterkammern die praktischen Auswirkungen und die Umsetzung der neuen Regelungen zB in EDV Systemen aufmerksam zu beobachten.



Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

IMPRESSUM

Herausgeber & Medieninhaber: Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Wien **Redaktion:** Abteilung SI

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>

E-Mail: ak-aktuell@akwien.at **Verlags- und Herstellungsort:** Wien

Grafik: Jakob Fielhauer **Offenlegung** gemäß Mediengesetz § 25:
siehe wien.arbeiterkammer.at/impresum

Datenschutzerklärung: wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

DIESES AK AKTUELL KÖNNEN SIE UNTER FOLGENDER WEBADRESSE DOWNLOADEN: <http://wien.arbeiterkammer.at/zeitschriften>



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN