Arbeitszeitverlängerungsgesetz 2018

- **Die neuen Regelungen im Überblick**
- **Faktencheck: Freiwilligkeit und Flexibilität**

Seminar:
Wie gesund ist flexibel? - Flexible Arbeitszeit, Gesundheitseffekte und Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb
4./5 März 2019, BIZ

Arbeitszeitverlängerungsgesetz 2018
Die Auswirkungen im Überblick

- Massive Ausweitung der Höchstarbeitszeiten und zulässigen Überstunden
- **12 Stunden** täglich und **60 Stunden** wöchentlich
- Die Anzahl der möglichen **Überstunden** pro Person im Jahr steigt **um fast 30 %**
- Viele KollegInnen drohen ganz aus dem Schutz des Arbeitszeitgesetzes zu fallen
- Ermöglichung von **4 Wochenenddiensten**
- Bei **Gleitzeit** möglich: **5 mal 12 Stunden Normalarbeitszeit** (11. und 12. Stunde auch ohne Zuschlag)

In Österreich wird viel gearbeitet

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei einer Vollzeitanstellung beträgt 41,5 Stunden

- Platz 3 in der EU! Nur in Großbritannien und Zypern wird länger gearbeitet

Frauen arbeiten Teilzeit, Männer zu viel

- Frauen: Teilzeitquote 47,4%
- Männer: 25% arbeiten 41-59h, 3% mehr als 60h/Woche

Mehr als die Hälfte aller ArbeitnehmerInnen haben eine „atypische" Arbeitszeitlage!

Quelle: Arbeiterkammer via Link, abgerufen am 2017-04-18

Viel Mehrarbeit ohne Abgeltung

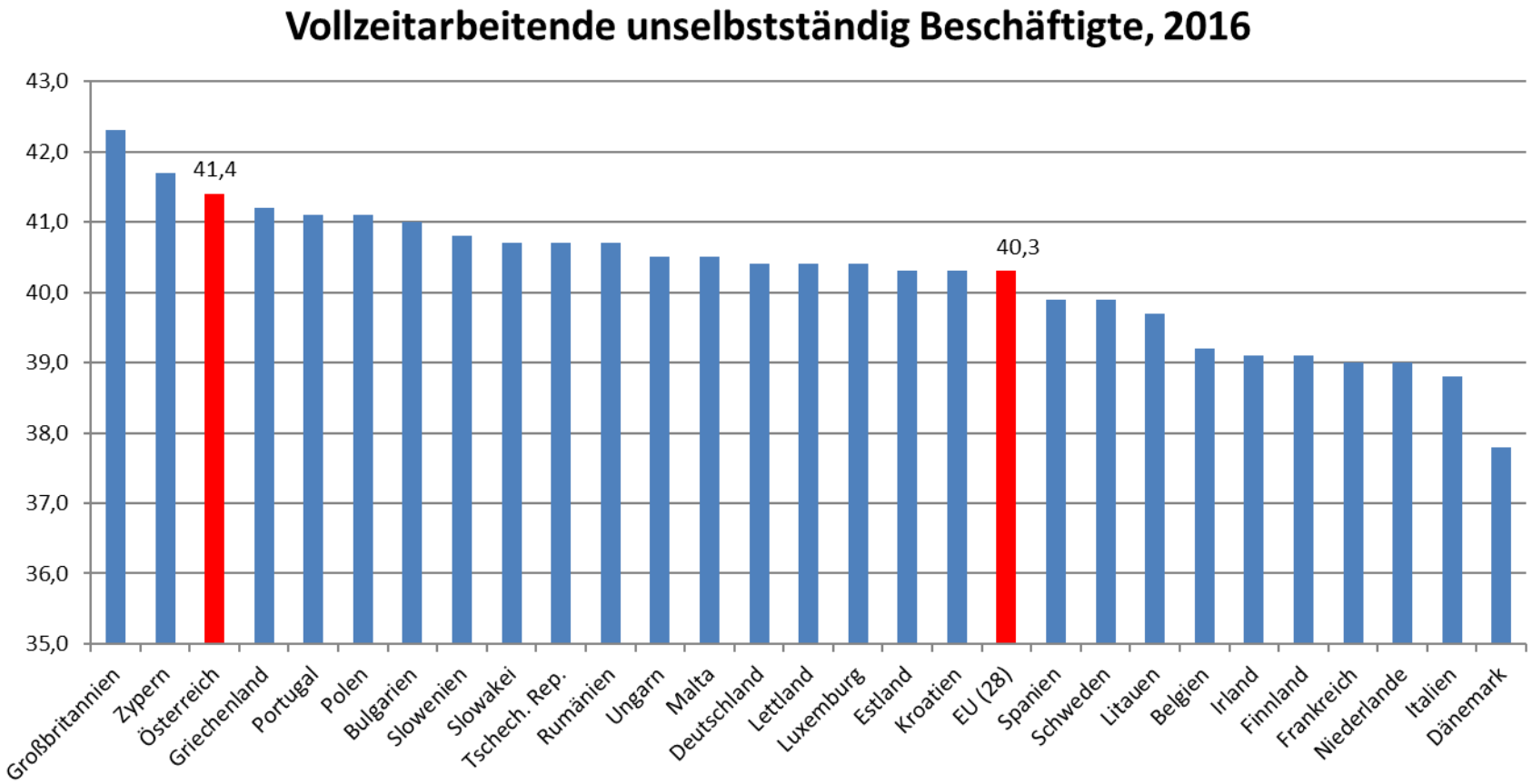
Die österreichischen ArbeitnehmerInnen leisteten 2016 rund 254 Mio. Mehrarbeits-/Überstunden

- 52 Mio. davon wurden weder in Zeit noch in Geld abgegolten
- das bedeutet einen **Einkommensentfall von rund 1,3 Mrd. Euro pro Jahr!**

Durch den 12-Stunden-Tag wird der **Einkommensentfall,** den die österreichischen ArbeitnehmerInnen erleiden, noch höher.

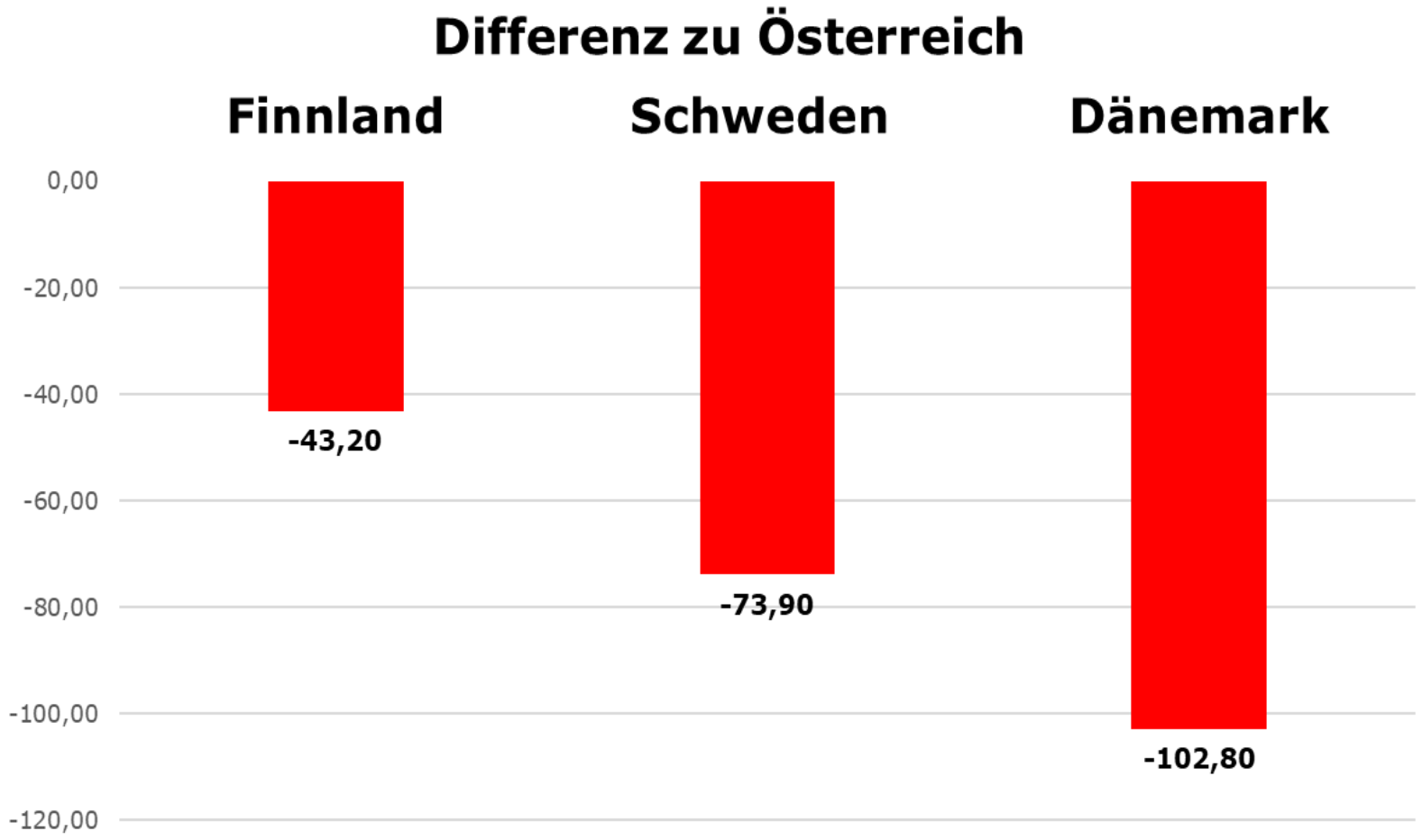
Quelle: Arbeiterkammer via Link, abgerufen am 2017-04-18

Wochenarbeitszeit im EU-Vergleich



Quelle: Eurostat, August 2017

Jahresarbeitszeit



Die Beschäftigten in Österreich arbeiten schon jetzt sehr flexibel

Knapp 1,4 Mio. ArbeitnehmerInnen werden mindestens einmal im Monat zu kurzfristiger Mehrarbeit aufgefordert.

Jeder vierte Mann und jede fünfte Frau werden mindestens 1x/Woche aufgefordert, länger zu arbeiten.

Nur knapp 30% können sich kurzfristig ein bis zwei Tage frei nehmen.

Quelle: Statistik Austria (2015), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Sondermodul

Die Beschäftigten in Österreich arbeiten schon jetzt sehr flexibel

Rund 43% aller ArbeitnehmerInnen werden innerhalb von zwei Monaten zumindest 1x außerhalb der Arbeitszeit bezüglich ihrer Arbeit kontaktiert.

Quelle: Statistik Austria (2015), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Sondermodul

Arbeitszeitgesetz und Kollektivverträge: Bereits bisher Flexibilisierung möglich!

Zum Beispiel:

- Gleitzeit
- Bandbreiten- bzw. Durchrechnungsmodelle
- Schichtarbeit
- 4–Tage–Woche
- Ruf- und Arbeitsbereitschaft
- Eine – zeitlich beschränkte - Ausdehnung der Arbeitszeit (in Form von **Überstunden**) auf 12h/Tag bzw. 60h/Woche war bereits vor der AZG-Novelle möglich.

Gleitzeit

Rund 700.000 Personen = 20% aller unselbstständig Beschäftigten haben Gleitzeit

- Männer: 21,4% und Frauen: 18%
- Angestellte: 27,3% (532.000)

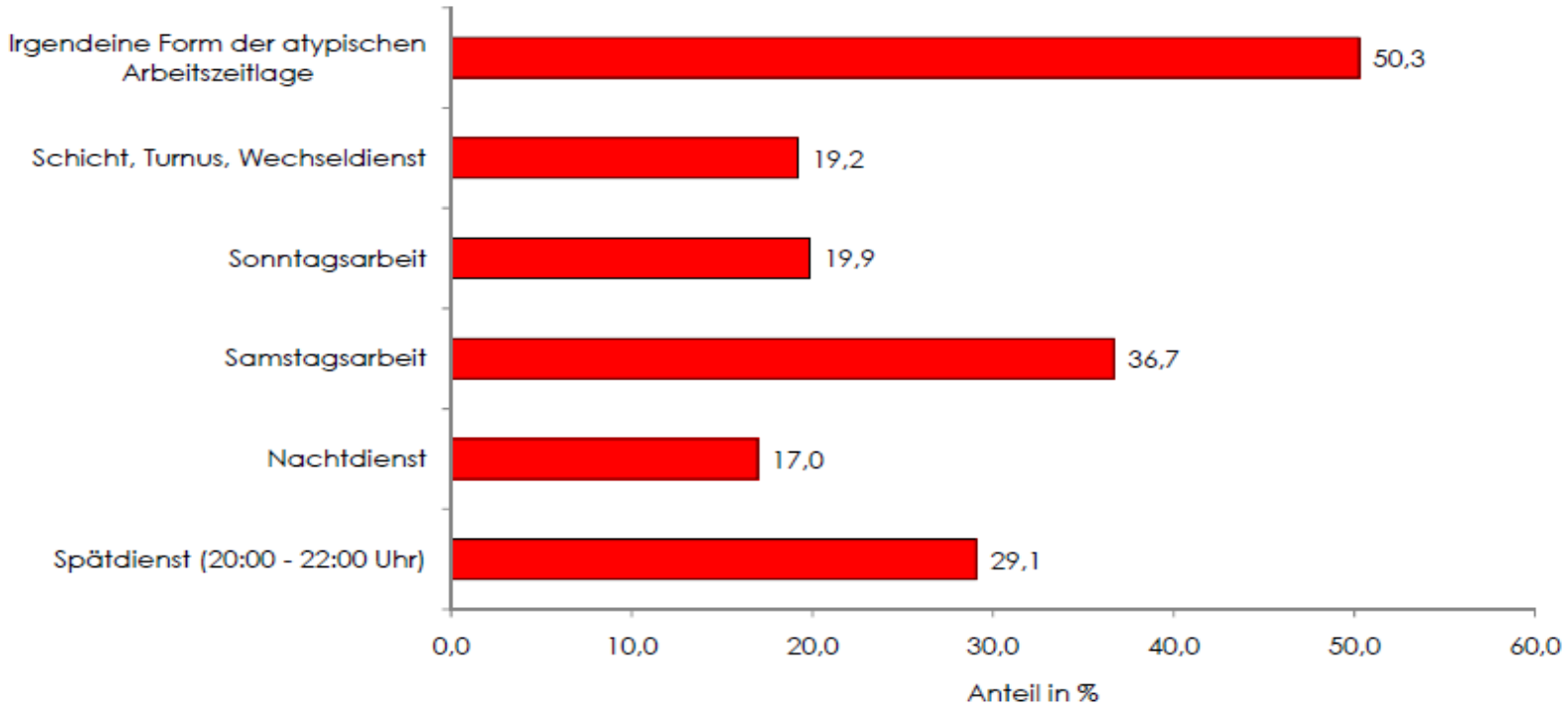
  Männliche Angestellte: 34,9%

  Weibliche Angestellte: 21,4%

- ArbeiterInnen: 5,1% (57.000)
- BeamtInnen/Vertragsbedienstete: 23,2% (106.000)

Quelle: Statistik Austria (2010), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Sondermodul

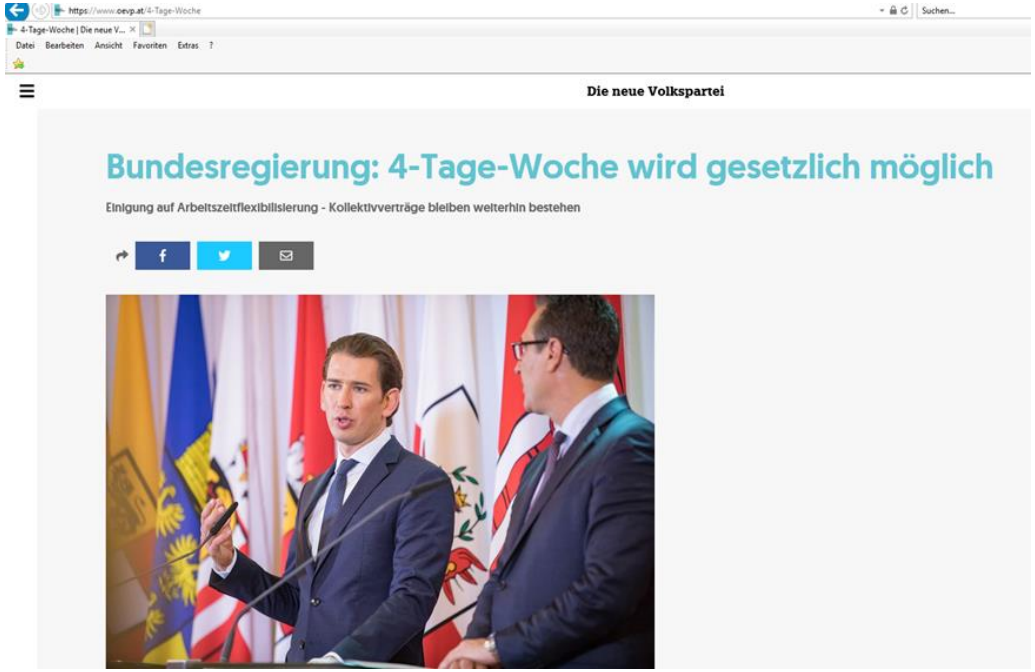
Atypische Lage der Arbeitszeit



- **2015 arbeiteten rund 50% der Beschäftigten *häufig* oder *gelegentlich* am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder im Schicht- bzw. Wechseldienst. → Die AN sind daher sehr flexibel!**

Quelle: Huemer et al (2017): Arbeitszeitverteilung in Österreich (Wifo-Studie)

Arbeitszeitwirklichkeiten in Österreich



Freiwillig? Flexibel? Mehr Freizeit?

FAKTENCHECK ZU DEN VERSPRECHEN DER BUNDESREGIERUNG

Die Behauptung:

Die Regierung sagt:

„12 Stunden müssen nur jene ArbeitnehmerInnen arbeiten, die das freiwillig wollen!"

FALSCH!

Richtig ist:

Viele ArbeitnehmerInnen fürchten sich vor dem Verlust ihres Jobs, wenn sie die Wünsche der ArbeitgeberInnen ablehnen. **Freiwilligkeit ist unrealistisch!**

Die Behauptung:

Die Regierung sagt:

„Nun ist es erstmals möglich, nur vier Tage am Stück zu arbeiten und den fünften Tag frei zu haben."

FALSCH!

Richtig ist:

Die 4-Tage-Woche gibt es schon seit 1997 im § 4 Arbeitszeitgesetz und kann seit 2008 per BV eingeführt werden.

Bisher scheiterte die Einführung vor allem an der fehlenden Zustimmung der ArbeitgeberInnen. Im Gesetz der Regierung ist von der 4-Tage-Woche **gar nicht die Rede!**

Die Behauptung :

Die Regierung sagt:

„Nach einem 12-Stunden-Tag gibt es zum Ausgleich mehr Freizeit, die mit der Familie verbracht werden.“

FALSCH!

Richtig ist:

Es gibt auch künftig kein Recht, sich einen Tag frei zu nehmen oder den Verbrauch von Zeitguthaben selbst festzulegen. Das muss weiterhin mit dem/der ArbeitgeberIn abgesprochen werden. **Verbesserungen gibt es hier keine!**

Die Behauptung :

Die Regierung sagt:

„Künftig muss nicht mehr gearbeitet werden als bisher."

FALSCH!

Richtig ist:

Künftig kann nicht nur 12 Stunden pro Tag gearbeitet werden, sondern auch 60 Stunden pro Woche! Die maximal möglichen Überstunden steigen von 5 auf 20 pro Woche bzw von 320 auf 416 pro Person und Jahr. Künftig kann also **markant mehr gearbeitet** werden als bisher!

Die Behauptung :

Die Regierung sagt:

„Der Schutz für Beschäftigte bleibt trotz der geplanten Arbeitszeitflexibilisierung aufrecht."

FALSCH!

Richtig ist:

Mit den geplanten Änderungen wird der Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes massiv eingeschränkt. Künftig könnte auch Personen auf der „3. Führungsebene", etwa (stv.) FilialleiterInnen oder AbteilungsleiterInnen **kein arbeitszeitrechtlicher Schutz** mehr zukommen.

NEIN zum
12-STUNDEN-TAG
GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER
STARTSAAL
SMALL PRICES
60
NEIN zur 60-STUNDEN-WOCHE
ANTIBASTI

Der Gesetzeswerdungsprozess

14.06.2018 Initiativantrag von ÖVP und FPÖ

- *Inkrafttreten geplant mit 1.1.2019*

05.07.2018 Beschluss im Nationalrat mit Änderungen

- Inkrafttreten mit 1.9.2018 beschlossen

12.07.2018 Beschluss im Bundesrat

Seit 1.9.2018 in Kraft

DIE AUSWIRKUNGEN DER AZG-NOVELLE

Überstundenarbeit

- **Ausweitung auf 11. und 12. Arbeitsstunde** bei erhöhtem Arbeitsbedarf.

  Die 11. und 12. Stunde darf ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden, ArbeitnehmerInnen dürfen deshalb nicht benachteiligt werden und Kündigungen, die aus diesem Grund erfolgen, können angefochten werden.

Aber:

ArbeitnehmerInnen sind wirtschaftlich und persönlich abhängig und insbesondere auf die Zahlung eines regelmäßigen Entgelts angewiesen.
„Freiwilligkeit" ist also immer relativ!

Auch ein Diskriminierungsverbot im Gesetz ändert nichts daran, dass ein Dienstverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann!

Ein kleines Rechenbeispiel

Laut der **EU-Arbeitszeit-RL** darf in einem Zeitraum von 17 Wochen durchschnittlich maximal 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden – das ergibt eine maximale Stundenzahl von 816 Stunden.

Für die **60-Stunden-Woche** in Österreich bedeutet das, dass **13 Wochen** lang durchgehend 60 Stunden lang gearbeitet werden dürfte, solange darauf 4 Wochen Freizeit folgen.

Was auch ginge:

5 Wochen lang **60 Stunden**
5 Wochen lang **50 Stunden**
7 Wochen lang 38 Stunden lt. KV
= 816 Stunden insgesamt

Ausnahmen vom Geltungsbereich

- **ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeitszeit frei einteilen können, könnten aus dem Schutz des Arbeitszeitgesetzes fallen.**

- **Bisher ausgenommen vom Geltungsbereich:** Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind

- **NEU seit 1.9.2018: Leitende Angestellte oder „sonstige ArbeitnehmerInnen"**, denen **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis** übertragen ist und deren **gesamte Arbeitszeit** auf Grund der **besonderen Merkmale** der Tätigkeit
  a) **nicht gemessen** oder **im Voraus festgelegt** wird, oder
  b) **von diesen ArbeitnehmerInnen hinsichtlich <u>Lage und Dauer</u> selbst festgelegt werden kann**.

- **Nahe Angehörige** sind nach den selben Maßstäben ebenfalls nicht mehr erfasst.

Gleitzeit:

- Es besteht nun die Möglichkeit, an allen fünf Wochentagen hintereinander jeweils 12 Stunden zu arbeiten. Zuschläge fallen dabei keine an. Einen gesetzlichen Anspruch auf freie Tage gibt es auch nicht…

§ 4b Abs 4 NEU

Die tägliche Normalarbeitszeit **darf 10 Stunden nicht überschreiten**. Eine **Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ist zulässig**, wenn die GLZ Vereinbarung vorsieht, dass ein **Zeitguthaben ganztägig verbraucht** werden kann und ein **Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit** nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der GLZ-Periode die wöchentliche Normalarbeitszeit gem § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

NEU: § 4b Abs 5 AZG

Ordnet der/die ArbeitgeberIn Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gem § 3 Abs 1 *(Anmerkung:8/40)* hinausgehen, gelten diese als Überstunden.

Bestandsgarantie für alte Gleitzeit-BVs, Regelungen in KVs und BVs

NEU ab 1.9.2018

§ 32c Abs 10 AZG

Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die ArbeitnehmerInnen günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen dieser Novelle des AZG nicht berührt.

Wochenend- und Feiertagsarbeit
neue BV-Ermächtigung !

Bisher nur:

- **ARG § 12a:** Ausnahmen **nur per KV** „wenn zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich."

NEU eingefügt § 12b ARG:

Durch BV können Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an **vier Wochenenden oder Feiertagen pro ArbeitnehmerIn und Jahr vereinbart** werden.

- **bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf"** *(ähnlich § 7 Abs 4 AZG alt, der wegfällt)*
- nicht an 4 aufeinander folgenden Wochenenden
- BV **muss**, sofern **für wiederkehrende Ereignisse** abgeschlossen wird, **den Anlass umschreiben**
- gilt nicht für Verkaufstätigkeit nach dem Öffnungszeitengesetz!

Wochenend- und Feiertagsarbeit
ohne BR ->Einzelvereinbarung

NEU § 12b Abs 3 ARG:

In Betrieben **ohne BR** kann mit **Einzelvereinbarung** Wochenend- und Feiertagsarbeit **schriftlich** mit den einzelnen ANInnen vereinbart werden.

MitarbeiterInnen haben ein einzelfallbezogenes **Ablehnungsrecht** ohne Angabe von Gründen, solche Wochenend- und Feiertagsarbeit abzulehnen

Benachteiligungsverbot (hinsichtlich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten, und Versetzung)

Motivanfechtung binnen 2 Wochen beim ASG **möglich**

-> § 105 Abs 5 ArbVG gilt sinngemäß!

Auch die Einzelvereinbarung **muss**, sofern sie **wiederkehrende Ereignisse** abgeschlossen wird, den **Anlass** umschreiben.

Es gibt vieles,

für das es sich lohnt,

organisiert zu sein.