

12/60 Stunden: AK fordert ein besseres, faires Gesetz



Alexey Tulenkov

Pressegespräch am 14. November 2018

Ihre Gesprächspartner:

- n Josef Pessler, AK-Präsident
- n Karl Schneeberger, AK-Experte Arbeitnehmerschutz

Meine AK. Ganz groß für mich da. **AK-Hotline** ☎ 05 7799-0



Gesetz hat Realitätscheck nicht bestanden

Wovor die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften gewarnt haben, ist eingetreten – das neue Arbeitszeitgesetz geht an der betrieblichen Praxis vorbei. AK-Präsident Josef Pesslerl stellt fest, „dass das neue Arbeitszeitgesetz den Realitätscheck nicht bestanden hat, weil es ohne Gefühl für die Realität und ohne Einbindung der Beschäftigten gemacht wurde.“

Der AK-Präsident nennt drei entscheidende Punkte, auf die sich seine Aussage stützt:

- Die Freiwilligkeit für die Beschäftigten ist eine hohle Phrase.
- Strenge Strafen sind nicht möglich, weil sowohl die Zahl der Prüfer als auch deren Strafmöglichkeiten eingeschränkt werden.
- Im Gericht wird kein einziger Job gerettet.

Besorgte Anrufe – erhöhter Beratungsaufwand

Das seit 1. September gültige neue Arbeitszeitgesetz sickert in die betriebliche Praxis und sorgt für erhöhten Beratungsaufwand im AK-Arbeitsrecht. Tenor der Anrufe ist die Sorge der Beschäftigten, wie mit den Wünschen der Vorgesetzten nach längeren Arbeitszeiten umzugehen ist. Bisher wurden dutzende Anrufe, E-Mails und persönliche Vorsprachen verzeichnet.

Im Gericht wird kein Job gerettet

In vielen Beratungsfällen wollen die AK-Mitglieder ausdrücklich anonym bleiben. Die AK-Mitglieder haben Ängste vor Konfrontationen mit der Chefin oder dem Chef, sie erwarten sich, dass Probleme von außen für sie gelöst werden. Ein betrieblicher Streit bei aufrechter Dienstverhältnis ist für die allermeisten undenkbar. Die wirtschaftliche Abhängigkeit der Beschäftigten vom derzeitigen Job spiegelt sich regelmäßig beim AK-Rechtsschutzbericht. Geklagt wird fast immer erst, wenn das Dienstverhältnis bereits beendet ist. Der Anteil der Klagen beim Arbeitsgericht bei einem aufrechten Dienstverhältnis beträgt seit Jahren nur zehn bis 15 Prozent. Im Arbeitsgericht wird kein Job gerettet, das Arbeitsverhältnis ist zerstört.

Kein Schutz für die dritte Ebene

Das neue Arbeitszeitgesetz hat die Möglichkeit eröffnet, die dritte Führungsebene gänzlich aus dem Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz herauszunehmen. Eine Ausnahme vom Geltungsbereich der Gesetze bedeutet unbegrenzt arbeiten (keine Höchstarbeitszeiten), kein gesetzlicher Überstundenzuschlag und keine Sonntags- und Feiertagsruhe. Die konkreten gesetzlichen Bestimmungen sind jedoch höchst unklar und zum Teil widersprüchlich formuliert und führen, insbesondere aus IT-Unternehmen und Handelsunternehmen, zu zahlreichen Anfragen, welche Personengruppen nun konkret betroffen sind.

Längere Gleitzeiten – Überstundenzuschläge in Gefahr

Laut Arbeitszeitgesetz bleiben bestehende Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit weiter gültig. Davon unbenommen können aber Betriebsvereinbarungen von jeder Vertragsseite gekündigt werden. Und genau das passiert derzeit bereits. Damit wird der Druck auf den Betriebsrat zu einer Änderung erhöht, weil eine Gleitzeitvereinbarung grundsätzlich auch von den Mitarbeitern gewünscht wird. Werden durch die Gleitzeit 12-Stunden-Tage möglich, fallen die Überstundenzuschläge für die elfte und zwölfte Stunde weg.

Beispiel:

Erste konkrete Wünsche von Arbeitgeberseite, die zuschlagsfreie Normalarbeitszeit auf zwölf Stunden zu erhöhen, liegen bereits am Tisch. Eine beabsichtigte Textänderung lautete schlicht wie folgt: „Ab 1.9.2018 gelten die Höchstgrenzen von 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche“. Konkrete Regelungen wie der vom Gesetz verlangte ganztägige Zeitausgleich konsumiert werden soll, waren in diesem Textvorschlag nicht enthalten.

12-/60-Stunden-Schablone im Tourismus

In der Tourismuswirtschaft kursieren Vertragsschablonen für Dienstverträge, wo Jobsuchende unterschreiben müssen, dass sie freiwillig 12 Stunden arbeiten wollen. Entsprechende Verträge sind seit kurzem aus Tirol bekannt.

Beispiel:

Auch steirischen Beschäftigten, die auf der Suche nach einem Saisonjob sind, wurden derartige Verträge bereits vorgelegt. Ein Arbeitnehmer schickte in einem E-Mail mit dem Betreff „Sklavenvertrag“ einen Dienstvertrag für ein Luxushotel am Arlberg, worin es heißt: „Der Arbeitnehmer erklärt seine ausdrückliche und freiwillige Bereitschaft, bei Vorlage eines erhöhten Arbeitsbedarfes im Sinne des § 7 Abs. 1 AZG (idF ab 01.09.2018) eine Tagesarbeitszeit von bis zu 12 Stunden sowie eine Wochenarbeitszeit von bis zu 60 Stunden leisten zu wollen.“

Feiertagsarbeit beliebig einteilen

Durch gesetzliche Verordnungen oder durch Kollektivvertrag waren bisher Ausnahmen von der Sonntags- und Feiertagsruhe definiert (z. B. produktionstechnische Gründe, Versorgung der Allgemeinheit, Fremdenverkehr, etc.). Nun kann zusätzlich auf Betriebsebene per Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung an vier Sonntagen oder vier Feiertagen pro Kalenderjahr das bisher bestehende gesetzliche Arbeitsverbot aufgehoben werden. Voraussetzung ist ein vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf.

Beispiel

Erste Wünsche nach Abschluss von Betriebsvereinbarungen, die eine Generalvollmacht zur Einteilung der Beschäftigten geben sollen, liegen bereits vor. Konkret heißt es „auf Basis der neuen ab 1.9.2018 gültigen Regelung des Arbeitszeitgesetzes wird die Möglichkeit der Feiertags- und Wochenendarbeit an vier frei gewählten Tagen umgesetzt“.

Wochenarbeitszeit von 48 Stunden

In der öffentlichen Diskussion wird immer darauf hingewiesen, dass ohnehin nur 48 Arbeitsstunden pro Woche im mehrmonatigen Durchschnitt erlaubt sind. Dieses Arbeitszeitvolumen ist, wie die folgende schriftliche Beschwerde vom Oktober zeigt, kein akzeptables Arbeitszeitausmaß.

Beispiel:

So heißt es in dem Hilferuf an die AK: „Die Dienstplangestaltung wirkt sich negativ auf das Leben der Mitarbeiter aus. So kommen unsere Mitarbeiter wöchentlich auf eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche. Zwei freie Tage pro Woche werden nur einzeln gewährt, ein gesamtes freies Wochenende pro Monat ist nicht möglich, gleich wie zwei Tage geblockt frei hintereinander nicht möglich sind.“ Dringend wird gebeten, das Schreiben anonym zu betrachten, „um unsere Arbeitsplätze nicht zu gefährden“. Die AK wird im E-Mail aufgefordert „diese Dienstfolge zu beenden“, denn „sechs Monate arbeiten ohne freies Wochenende, 48 Stunden wöchentlich sind unzumutbar“.

Ruf nach strengen Strafen ist heuchlerisch

Die Regierung zeigt sich empört, dass die Ausweitung der Arbeitszeiten bei gleichzeitiger Abschaffung des Schutzes durch Betriebsräte und Arbeitsmediziner, tatsächlich wie von AK und ÖGB vorhergesagt, von den Unternehmen ausgenützt wird. Bei der Missachtung der „Freiwilligkeit“ wurde die Forderung nach strengen Strafen erhoben. Pessler: „Dieser Ruf nach strengen Strafen ist heuchlerisch, denn die Strafbestimmungen werden ebenso ausgedünnt wie die Zahl der Kontrollen durch die Arbeitsinspektion reduziert.“

In der AK-Vollversammlung wird morgen, Donnerstag, ein Antrag eingebracht, dass der personelle Einschnitt bei der Arbeitsinspektion zurückgenommen wird. Derzeit bedeutet das beschlossene Doppelbudget 2018/19, dass der Personalstand der Arbeitsinspektion von 400 um mehr als 20 Dienstposten reduziert werden muss.

In Ausarbeitung ist der Gesetzesbeschluss, dass ab 2020 das Kumulationsprinzip aufgehoben ist. Laut diesem Prinzip wird bisher bei Verwaltungsdelikten jedes Vergehen einzeln bestraft. Künftig zahlen kleine Gewerbebetriebe mit wenigen Beschäftigten gleich viel Strafe wie Großkonzerne, die tausendfach Arbeitszeitverletzungen begehen.

Pessler: „Ins Bild passt da der Gesetzesvorschlag zur Sozialversicherung. Auch in diesem Bereich sollen die strengen Prüfer der GKK durch Finanzprüfungen mit einem milderem Prüfauftrag ersetzt werden.“

Arbeitsrecht auf Freiwilligkeit funktioniert nicht

„Eines ist sicher, arbeitsrechtliche Bestimmungen funktionieren auf Basis von Freiwilligkeit nicht“, sagt AK-Präsident Pessler. Das Arbeitszeitgesetz wird kommenden Jahr 50 Jahre alt. Es gab 37 Novellen, davon 36 unter Einbezug der Sozialpartner. Beide Seiten – Beschäftigte und Unternehmen – konnten mit den erarbeiteten Kompromissen gut leben und wirtschaften. Die jüngste Novelle ist ein Systembruch und wurde erstmals ohne Einbindung der Sozialpartner – vor allem jene auf Seite der Beschäftigten – erarbeitet und ist von der Regierung zu verantworten.

Verschärfter Wettbewerb

Durch das neue Gesetz werden neue Rahmenbedingungen für den Wettbewerb geschaffen, hört der AK-Präsident bei seinen vielen Betriebsbesuchen. Auch wenn viele Unternehmen keine Notwendigkeit für das neue Gesetz sehen – wenn erste Konkurrenten länger arbeiten lassen und z. B. frühere Fertigstellungstermine anbieten, müssten sie im Sinne des verschärften Wettbewerbs nachziehen.

Arbeitszeit: AK fordert ein besseres, faires Gesetz

Pessler: „Morgen wird ein Antrag in der Vollversammlung eingebracht, der ein Zurück an den Start fordert.“ In neuen Verhandlungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern soll ein faires Gesamtpaket erarbeitet werden, das auch den Beschäftigten durch mehr und vor allem planbare Freizeit Vorteile bringt, fordert der AK-Präsident.



www.akstmk.at